

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali-alan koulutusohjelma

Tuula Kakkinen
Henna Knif

Niin metsä vastaa... –
Elämyspedagogiikka varhaiskasvattajien vuorovaikutuksen tukena

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2018



OPINNÄYTETYÖ
Huhtikuu 2018
Sosiaalialan koulutusohjelma
Tikkarinne 9
80220 JOENSUU
013 260 600

Tekijä(t)

Tuula Kakkinen, Henna Knif

Nimeke

Niin metsä vastaa... –

Elämyspedagogiikka varhaiskasvattajien vuorovaikutuksen tukena

Toimeksiantaja

Eräs Pohjois-Karjalassa sijaitseva päiväkoti.

Tiivistelmä

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli ohjata erään Pohjois-Karjalassa sijaitsevan päiväkodin kasvattajayhteisöön kuuluvia ammattilaisia kiinnittämään huomiota vuorovaikutustapojen merkitykseen työyhteisön sisällä, sekä vahvistamaan kasvattajayhteisön jäsenten välisiä vuorovaikutustapoja elämyspedagogisten vuorovaikutusharjoitteiden avulla. Opinnäytetyöprosessimme sisälsi kasvattajayhteisön jäsenille suunnatun alku- ja loppukyselyn sekä elämyspedagogisia vuorovaikutusharjoitteita sisältävän toimintapäivän.

Toimintapäivä toteutui marraskuun 2017 lopussa Pohjois-Karjalassa. Toimintapäivään osallistui yhtä jäsentä lukuun ottamatta koko päiväkodin kasvattajahenkilöstö sekä heidän esimiehensä. Opinnäytetyön tulosten perusteella varhaiskasvattajat kokevat päiväkodin arjen kiireiseksi ja kuormittavaksi. Toimintapäivän elämyspedagogiset harjoitteet koettiin osittain haastavina, mutta samalla positiivisina ja ajatuksia herättävinä sekä vuorovaikutusta ja työyhteisöä vahvistavina.

Opinnäytetyön perusteella laadimme työyhteisölle oppaan elämyspedagogisista vuorovaikutusharjoitteista sekä fiiliskortit, joissa toisella puolella on luontokuva ja toisella puolella tunnesana. Kasvattajayhteisö voi käyttää kortteja monin eri tavoin; tiimipalaverissa ja virkistyspäivissä sekä päiväkodin lasten kanssa.

Kieli

suomi

Sivuja 64

Liitteet 9

Liitesivumäärä 50

Asiasanat

varhaiskasvatus, elämyspedagogiikka, vuorovaikutus, työhyvinvointi.



THESIS
April 2018
Degree Programme in Social Services
Tikkarinne 9
80220 JOENSUU
FINLAND
+358 13 260 600

Author(s)

Tuula Kakkinen, Henna Knif

Title

The forest answer in the same way... –
Experiential pedagogy in support of early childhood educators' interaction

Commissioned by

An anonymous nursery school in north Karelia.

Abstract

The aim of this thesis was to guide a members of an anonymous nursery school in north Karelia, to pay more attention to the importance of interaction within the work community and to strengthen the interaction between the members of education community with the help of the experiential pedagogy and interaction exercises. Our thesis process included a preliminary and a final inquiry for members of the education community, as well as an activity day which included experience pedagogic and interaction exercises.

The activity day was arranged in north Karelia at the end of November 2017. The whole education community (except one member) and their superior participated to the activity day. Based on the results of this thesis the members of the education community experience that the everyday life in nursery school is very busy and overloading. The experiential pedagogy exercises of the activity day were considered to be challenging, but positive and thought-provoking, as well as a strengthening potency for the interaction and for the work community.

Based on this thesis we created for the work community a guidebook which includes many exercises of the experiential pedagogy and a feeling cards. On the other side of the cards is a nature picture and on the other a name of a feeling. The education community can use those cards in many ways for example in their theme meetings and refreshment days as well as with the children of the nursery school.

Language

Finnish

Pages 64

Appendices 9

Pages of Appendices 50

Keywords

Early childhood educator, experiential pedagogy, interaction, work wellbeing.

Sisältö

Tiivistelmä

Abstract

1	Johdanto	6
2	Varhaiskasvatuksen perusteet	7
3	Työhyvinvointi	8
4	Vuorovaikutus	10
4.1	Hyvä vuorovaikutus	10
4.2	Vuorovaikutuksen merkitys työyhteisöissä	11
4.3	Varhaiskasvattajien vuorovaikutus.....	12
5	Elämyspedagogiikka	14
5.1	Elämyspedagogiikan historia	14
5.2	Elämyspedagogiset harjoitteet.....	16
5.3	Elämyspedagogiikka varhaiskasvattajien vuorovaikutuksen tukena ..	17
6	Aiheeseen liittyvät aikaisemmat tutkimukset ja opinnäytetyöt.....	18
7	Opinnäytetyön lähtökohdat	21
7.1	Opinnäytetyön tausta	21
7.2	Tavoite ja tarkoitus.....	23
7.3	Opinnäytetyön kokonaisprosessi	24
8	Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat.....	27
8.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	27
8.2	Osallistaminen	27
8.3	Arviointimenetelmät	29
9	Opinnäytetyön toiminnallinen toteutus	31
9.1	Alkukartoituskysely	31
9.2	Toimintapäivä ja sen sisältö.....	31
9.2.1	Fililskuva	32
9.2.2	Kasvoton ja näennäinen vuorovaikutus.....	33
9.2.3	Sokkoharjoitus	34
9.2.4	Kivikeskustelu	35
9.2.5	Rikkinäinen viesti	36
9.2.6	Leijulauta.....	36
9.2.7	Kosketusrinki.....	37
9.2.8	Sanat sekaisin.....	37
9.2.9	Korikävely	38
9.2.10	Kehukävely	39
9.2.11	Pekka Pokka	40
9.2.12	Pois jääneet harjoitukset	40

9.3	Päätöskysely.....	42
10	Tulokset ja tuotokset.....	42
10.1	Alkukartoituskyselyn tulokset.....	42
10.2	Toimintapäivän havainnointi	44
10.3	Toimintapäivän tulokset ja palaute.....	45
10.4	Päätöskyselyn tulokset	48
10.5	Fiiliskortit.....	50
10.6	Menetelmäopas	51
11	Pohdinta.....	52
11.1	Opinnäytetyön tulosten tarkastelu teoreettisessa viitekehyksessä	52
11.2	Toteutuksen, menetelmien ja tuotosten tarkastelu.....	54
11.3	Luotettavuus ja eettisyys	58
11.4	Oppimisprosessi ja ammatillinen kasvu	59
	Lähteet.....	61

Liitteet

Liite 1	Tutkimuslupahakemus
Liite 2	Toimeksiantosopimukset
Liite 3	Alkukartoituskysely päiväkodin henkilökunnalle
Liite 4	Toimintapäivän suunnitelma
Liite 5	Pedagoginen dokumentointi; havainnointilomake
Liite 6	Päätöskysely päiväkodin henkilökunnalle
Liite 7	Fiiliskortit
Liite 8	Niin metsä vastaa... Positiivinen vuorovaikutus ja elämyspedagogiikka: Opas varhaiskasvattajille
Liite 9	Toimeksiantajan arviointi

1 Johdanto

*Ei ole lohdullisempia sanoja kuin hiljaisuus,
eikä kauniimpaa kieltä kuin toisen kuunteleminen.*

- Tuntematon

Vuorovaikutustaitoja tarvitaan kaikenlaisissa yhteisöissä ja kaikkialla työelämässä. Todennäköistä on, että ihminen työskentelee ja antaa parasta itsestään silloin, kun hän tekee työtä, jossa viihtyy ja tuntee olevansa tasa-arvoinen jäsen toimivassa työyhteisössä – yhteisössä, joka arvostaa hänen osaamistaan ja jossa uskalletaan kysyä, mutta myös kyseenalaistaa asioita. Tällainen työyhteisö kykenee ratkaisemaan myös ristiriitatilanteet rakentavasti ja ketään syylistämättä. (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009, 61–62.)

Opinnäytetyömme keskeisiä teemoja ovat varhaiskasvatus, työhyvinvointi, vuorovaikutus ja elämyspedagogiikka. Opinnäytetyömme tavoitteena oli herättää kasvattajayhteisön jäseniä huomioimaan omia vuorovaikutustyyplejään ja –tapojaan työyhteisön sisällä elämyspedagogisten harjoitteiden avulla. Hyvin toimivan työyhteisön ajatellaan toimivan niin, että sen jokainen jäsen on hyväksytty ja tulee ymmärretyksi, mutta osaltaan myös huomioi toiset yhteisön jäsenet hyväksyvästi ja arvostavasti. Työyhteisössä, jossa asiat puhutaan ennemmin edessä kuin takana, kuunnellaan kaikkien osapuolien mielipiteet ja kunnioitetaan yhteisön jäseniä, ei vuorovaikutusmenetelmiä tai harjoitteita tarvita. (Tiirikainen 2016, 188–189.)

Vuorovaikutustapojen ongelmallisuus ja henkilöstöristiriitojen esiintyvyys ovat yleisimpiä naisvaltaisissa työryhmissä. Asioista ei välttämättä keskustella ääneen, vaan työkaverin äänensävyjä ja ilmeitä tarkkaillaan ja tehdään niistä omia johtopäätöksiä. Pahimmillaan koko työyhteisö ajautuu toimintakulttuuriin, jossa ristiriidoista vaietaan täysin ja teeskennellään, ettei niitä ole olemassakaan. (Colliander ym. 2009, 299–305.)

Työyhteisö, jonka kanssa teimme yhteistyötä, oli melko uusi ja siihen kuuluvat jäsenet oli koottu yhteen monista eri toimipaikoista. Ryhmyttämisen puute oli osaltaan edesauttanut tilanteen syntymistä, jossa työntekijät kokivat työyhteisön vuorovaikutustaitojen kaipaavan kehitystä. Idea opinnäytetyöhön nousi työyhteisöstä, minkä uskomme vahvistaneen jäsenten halua ja mielenkiintoa sitoutua prosessiin.

Opinnäytetyöraporttimme etenee johdannon kautta opinnäytetyömme teoreettiseen viitekehykseen; varhaiskasvatuksen perusteista työhyvinvointiin, vuorovaikutukseen ja elämyspedagogiikkaan. Vuorovaikutuksessa tarkastelemme niin hyvää vuorovaikutusta ja sen merkitystä työyhteisössä kuin varhaiskasvattajienkin välistä vuorovaikutusta. Elämyspedagogiikan historia ja perusteet johdattavat lukijan elämyspedagogisten harjoitteisiin sekä elämyspedagogiikkaan vuorovaikutuksen tukena. Kerromme myös aiheeseen liittyvistä tutkimuksista ja opinnäytetöistä. Luvuissa seitsemän ja kahdeksan avaamme työmme lähtökohdat sekä menetelmälliset valinnat, eli toiminnallisen opinnäytetyön, osallistamisen sekä käyttämämme arviointimenetelmät.

Opinnäytetyö piti sisällään alkukyselyn päiväkodin tiimeille, toimintapäivän, päätöskyselyn; näistä kerromme luvussa yhdeksän. Työmme tulokset sekä tuotokset, eli fiiliskortit ja menetelmäoppaan esittelemme luvussa kymmenen. Konkreettiset tuotokset löytyvät myös raporttimme lopusta liitteinä. Pohdinnassa tarkastelemme työmme tuloksia teoreettisessa viitekehyksessä, sekä pohdimme toteutusta, käyttämiämme menetelmiä ja aikaan saamiamme tuotoksia. Käsitlemme myös eettisyyteen ja luotettavuuteen liittyviä asioita. Tämä opinnäytetyöraportti päättyy tekijöiden oppimisprosessien ja ammatillisen kasvun pohdintaan.

2 Varhaiskasvatuksen perusteet

Varhaiskasvatus terminä käsittää kokonaisuuden, jossa huomioidaan tasapuolisesti lapsen tavoitteellinen ja suunnitelmallinen kasvatus, hoito ja opetus, painottaen erityisesti pedagogiikkaa.

Tavoitteena varhaiskasvatuksella on aina lapsen kasvun, kehityksen, oppimisen ja hyvinvoinnin varmentaminen. Varhaiskasvatuksen konkreettinen järjestäminen ei ole sidonnainen yhteen paikkaan, vaan sitä toteutetaan yhtä lailla päiväkodeissa, perhepäivähoidossa ja esimerkiksi kerhotoimintana. Varhaiskasvatuksen ja henkilökohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman saaminen kuuluu Suomessa jokaisen lapsen perusoikeuksiin. Varhaiskasvatusta ohjaa ja valvoo opetushallitus, joka laatii myöskin valtakunnalliset varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Niiden pohjalta laaditaan varhaiskasvatussuunnitelmat paikallisittain. (Opetushallitus 2017.)

Varhaiskasvatuslain 36/1973 pykälä 2a velvoittaa varhaiskasvatuksen tavoittelemaan jokaisen lapsen iän ja kehityksen mukaista kehitystä ja kasvua sekä terveyttä ja hyvinvointia. Lapsen oppimista tulee edistää ja tukea ja edesauttaa koulutuksellisen tasa-arvon toteutumista sekä mahdollistaa lapselle myönteisiä oppimiskokemuksia ja pysyviä vuorovaikutussuhteita ja -taitoja. Laki velvoittaa varhaiskasvatusympäristön olemaan turvallinen ja terveellinen ja että ympäristössä huomioidaan myös oppimista edistävät seikat. Varhaiskasvatuslaki määrittää huomioimaan kaikilla osa-alueilla lapsien yksilöllisyyden ja yhdenvertaisuuden sekä tarvittaessa mahdollistamaan moniammatillisen tuen tarjoamisen yksilöllisesti ja tarkoituksenmukaisesti. Lapselle on varmistettava mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa häntä koskeviin asioihin ja toiminnan tulee toteutua yhdessä lapsen vanhempien tai muun huoltajan kanssa tukien samalla heidän kasvatustyötään. (Varhaiskasvatuslaki 2015.)

3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi koostuu pienistä osa-alueista, joiden yhdistyminen johtaa työhyvinvoinnin syntymiseen. Nuo osa-alueet ovat terveys ja turvallisuus, työ ja sen mielekkyys sekä yleinen hyvinvointi. Työhyvinvoinnin syntymistä ja ylläpitoa edistävät esimerkiksi toimiva esimiestyö, ammattitaitoinen työyhteisö sekä positiivinen ilmapiiri. Työnantajalla on velvollisuus huolehtia osaltaan työympäristön turvallisuudesta ja siitä, että jokaista työyhteisöön kuuluvaa jäsentä kohdellaan tasa-arvoisesti.

Kaikkea ei voi kuitenkaan vastuuttaa vain esimiesten hartioille, vaan jokaisella työntekijällä on yksilöllinen vastuu työyhteisön hyvinvoinnista – vastuu oman työkyvyn ja ammatillisen osaamisen ylläpitämisestä sekä myönteisen ilmapiirin luomisesta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017.)

Työterveyslaitoksen sivuilla määritellään ”työhyvinvoinnilla tarkoitettavan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa - työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.” (Työterveyslaitos 2017). Yksilöllisten tekijöiden eli ihmisen henkilökohtaisten voimavarojen, persoonallisuuden ja elämäntapojensa vaikutuksia työhyvinvointiin ei voida kuitenkaan poissulkea. Toisaalta työhyvinvoinnissa voi tapahtua liikehdintää, kun työn kuormittavuus ja voimavaratekijät sekä työntekijän henkilökohtaiset voimavarat vaikuttavat vastavuoroisesti toisiinsa – tämän seurauksena voi tapahtua joko voimavarojen kasvua tai menetystä. (Koivu, A. 2014, 110.)

Työhyvinvoinnin tarkasteleminen vain negatiivisten asioiden, kuten työuupumuksen, stressin ja sairastamisen valossa on väistymässä työelämästä ja tilalle on noussut ymmärrys aidon hyvinvoinnin ja onnellisuuden merkityksestä osana työhyvinvointia. (Hakanen, J. 2014, 340). Positiivisen ja hyvinvoivan ilmapiirin rakentaminen työyhteisössä valtaapitäväksi voimaksi koostuu siitä, kuinka kohtelemme työyhteisömme muita jäseniä; niin lähimpiä työkavereita, muiden tiimien jäseniä ja esimiehiämme. Yleisesti on helpompaa asettua ajattelemaan sitä, kuinka hoidamme esimerkiksi fyysistä kuntoamme paremmaksi, kuin sitä, kuinka saisimme kohennettua työpaikkamme ilmapiiriä ja kuinka hoitaisimme siellä ihmissuhteitamme. (Kaivola 2003, 36.)

Työhyvinvoinnissa onkin hyvin usein kyse todella arkisista asioista: siitä mikä saa työt sujumaan arjessa. Kun työilmapiiri on hyvä, se näkyy työnä, positiivisena mielenä ja innostuksena. Positiivinen vuorovaikutus, vaatimusten kohtuullisuus sekä riittävät selviytymiskeinot johtavat tyytyväisyyteen työssä. Kun työyhteisössä koetaan, että tilanteet ovat hallinnassa, voi työyhteisö paremmin ja ammattitaito ja persoonallisuus kehittyvät.

Silloin, kun ihmissuhteet toimivat ja jokainen saa osallistua työelämän kehittämiseen, on työyhteisö yleensä hyvinvoiva. (Nikkilä & Paasivaara, 2010, 8-9.) Hyvässä ja oppivassa työyhteisössä tuetaan työkaveria ja ollaan rohkaisevia toisia kohtaan. Ihmiset kokevat asiat eri tavalla, ja jokin on vaikeampaa toiselle kuin vaikkapa itselle. Sen sijaan, että arvosteltaisiin työkaveria hänen osaamattomuudestaan, on tärkeämpää pyrkiä kannustamaan häntä vaikeissa asioissa. (Mattila 2007, 81)

4 Vuorovaikutus

4.1 Hyvä vuorovaikutus

Hyvä vuorovaikutus on sekä puhelimesta puhumisen lailla kuulluksi tulemista sekä myös sitä, että tulee kohdatuksi aidosti. Hyvästä vuorovaikutuksesta jää molemmille osapuolille hyvä ja miellyttävä tunne. Kumpikin saavat viestinsä perille sekä tulevat ymmärretyksi. (Kemppinen, Rouvinen-Kemppinen, 1998, 3.) Ihmisen viestintätaidot tulevat kenties parhaiten konkreettisimmin esille siinä, miten hän osaa ja kykenee käyttämään niitä vuorovaikutuksessa ympäristöönsä ja yhteisönsä kanssa. (Niemi, Nietosvuori & Virikko. 2006, 77).

Viestintäosaamisen ja osallistumisen lisäksi asioiden joustavaan käsittelyyn tarvitaan toisten kuuntelemista, tarkoituksen ymmärtämistä, tilannetajua ja strategiataitoja. Tarvitaan kykyä viestiä tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti ryhmässä. Kun henkilö on osallisena ryhmässä, niin jokainen osallistuja ja jokainen jäsen vaikuttaa aina koko ryhmän toimintaan, vuorovaikutussuhteisiin ja päätöksentekoon. Ryhmäviestintä keskusteluissa, tiimeissä tai palaverissa saattaa kuitenkin merkitä eri henkilöille erilaisia osallistumisen tapoja ja taitoja. (Niemi, Nietosvuori & Virikko. 2006, 77.)

4.2 Vuorovaikutuksen merkitys työyhteisöissä

Työyhteisöissä on aina näkyviä ilmiöitä, joista saa ja pitääkin virallisesti puhua. Työyhteisön toimintakulttuurin merkitys on suuri, jolloin myös tietoisuus, tavoitteellisuus ja yhteistyökyky ovat näkyviä ilmiöitä. Aina kun asiana tai ilmiö tehdään näkyväksi puhumalla, sitä pystytään käsittelemään ja siitä voidaan ennen kaikkea oppia. Näkyvien ilmiöiden rinnalla on myös piilossa olevia ilmiöitä, jotka edustavat tiedostamattomia ilmiöitä, jotka kielletään. Niitä voivat olla esimerkiksi vastustus, pelot, jännitteet, ahdistus, tiedostamattomat roolit, ristiriidat, selän takana puhuminen ja vähättely. Kun asiasta ja ilmiöstä ei puhuta, sitä ei luonnollisestikaan muka ole olemassa. (Mikkola & Nivalainen 2009, 69.) Kun viestintä työyhteisössä on hyvin suunniteltua, toimii se koko organisaation perustana. Tällöin viestintä on kokonaisvaltaista ja tavoitteellisesti rakennettua vuorovaikutusta, tiedottamista ja yhteydenpitoa. Mitä johdetumpaa ja suunnitelmallisempaa viestintä on, sitä paremmin se vahvistaa hyvää työskentelyilmapiiriä ja sitoutumista organisaatioon sekä työyhteisön. (Niemi ym. 2006, 238.)

Yhteisöviestinnän ydinasioita ovat avoimuus, tasavertaisuus, yhteiset sopimukset, tunteiden ilmaiseminen, välittäminen ja luottamus sekä viestinnän moninaisuus. Työtyytyväisyys on väistämättä suoraan yhteydessä työyhteisön viestintään. Se ilmenee henkilöstön tavassa viestiä keskenään sekä organisaation sidosryhmien kanssa. Jokaisen tarpeita vastaava viestintä ja oman viestijäroolin tiedostaminen tukevat työskentelyä sekä antavat tunteen oman työn merkityksellisyydestä. (Niemi ym. 2006, 238–239.) Jotta jokainen työntekijä olisi sitoutunut yhteisiin toimintatapoihin, tulisi jokaisen saada vaikuttaa myös niiden laatimiseen. Jokainen työntekijä tuo mukanaan oman sisäisen maailmansa, kokemuksensa, ammatillisuutensa (tai epäammatillisuutensa). Jokaisella on vastuu siitä, miten työnsä tekee ja kuinka sitoutuu yhteisiin pelisääntöihin sekä sopimuksiin. Vastuu työpaikan hyvinvoinnista on pitkälti jokaisella yhteisön jäsenellä. (Mikkola & Nivalainen 2009, 70.)

Pahimmillaan työyhteisön vuorovaikutushaasteet saattavat johtaa kuppikuntien syntymiseen, mikä taas edesauttaa toisiaan vastaan kilpailevien ja vihamielisten ryhmittymien syntymistä. Usein tilanteen ajautuessa tähän, se näkyy vääjäämättä myös asiakkaille ja muille yhteistyötahoille. (Colliander ym. 2009, 236.) Työntekijöiden viestiessä epäluottamusta työtoveriaan kohtaan, herää epäluottamus myös asiakkaassa – ei vaan yhtä työntekijää vaan koko työyhteisöä kohtaan. Vaikka asiakas ei tietäisikään mistä on kysymys, hän kyllä vaistoaa huonon ilmapiirin ja pyrkii pysyttelemään siitä loitolla. (Mattila 2007, 83)

Tarkasteltaessa ammatillista vuorovaikutusta, joka vääjäämättä on osa kaikkia työyhteisöjä, on hyvä tarkastella termiä ”auttava suhde”. Auttavalla suhteella tarkoitetaan ammatillisen keskustelun yhteydessä sellaista vuorovaikutussuhdetta, joka mahdollistaa avoimen, vastavuoroisen kommunikaation. Auttavan ammatillisen suhteen peruselementtejä ovat toisen osapuolen kunnioittaminen, kiinnostuksen osoittaminen ja avoimuus toisen osapuolen hyväksymiselle sekä ymmärtämiselle. (Nummenmaa 2011, 43.)

4.3 Varhaiskasvattajien vuorovaikutus

Sanotaan, että keskustelu on työtä. Mitä varhaiskasvatuksen työnkuvaan tulee, niin keskustelulla ja vuorovaikutustaidoilla on suuri merkitys. Itse asiakastyön lisäksi palavereihin, suunnitteluihin, neuvotteluihin ja kokouksiin sekä erilaisiin projekteihin osallistuminen kuuluu luonnollisesti työaikaan. Yhteistoiminnallinen oppiminen ja työskentely on syrjäyttänyt perinteisen yksin ”puurtamisen” ja kaikissa yhteisöissä tehdään keskustelutyötä erikokoisissa ryhmissä ja tiimeissä. Yhdessä työskentelevää ryhmää tai tiimiä voidaan verrata esimerkiksi jalkapallojoukkueeseen, jonka on onnistuttava pelissä siitä huolimatta, vaikka pelaajat olisivatkin ominaisuuksiltaan ja taidoiltaan erilaisia. Jokaisen ryhmäläisen on annettava oma panoksensa ja suostuttava näkemään myös toisen ryhmäläisen panokset ja voimavarat. Ryhmän on päästävä yhteisymmärrykseen monista asioista, kuten: viestintätavoista, käyttäytymisestä, ryhmätekniikoista ja siitä, miten asioita yleensä halutaan käsitellä. (Niemi ym. 2006, 93.)

Kasvattajayhteisön toiminnan ja sisäisen viestinnän hyvää laatua tavoiteltaessa tulee muistaa, että perustana juuri sille on työryhmien sekä tiimien keskinäinen yhtenäinen avoin viestintä ja vuorovaikutus. Mikäli se on aktiivisesti ja dynaamisesti asioita eteenpäin vievää sekä toisia tiimin jäseniä arvostavaa ja kunnioittavaa, tällainen työskentely tuo laatua ja näkyy luonnollisesti myös muissakin yhteisön kulttuurin rakenteissa. (Niemi ym. 2006, 93.) Kun varhaiskasvattaja työskentelee avoimessa vuorovaikutuksessa muiden alan ammattilaisten kanssa, hän ymmärtää, että hyvä ratkaisu ja lapsen etu löytyvät ja toteutuvat yhdessä avoimesti pohtimalla. (Mattila 2007, 51)

Erityisesti kasvattajayhteisöjen tiimikeskeisessä organisaatiossa on pyrittävä siihen, että jokainen tiimi saa toimintansa hallintaan, sillä toimimaton tiimi kuormittaa ryhmän omaa henkilökuntaa, asiakkaita sekä myös muita tiimejä. Tiimin toimivuus tai toimimattomuus ei ole vain tiimin oma asia vaan koskettaa koko työyhteisöä. Hyvin toimiva tiimi ei kuormita naapuriryhmiä vaan sieltä riittää resursseja jopa auttamaan muita. (Mikkola & Nivalainen 2009, 70.) Vaikka vanhemmat väsyisivätkin, työyhteisöjen tulee jaksaa toimia kasvattajana. Tiimien tulee pohtia, haluavatko työntekijät tukea toinen toistaan tai halutaanko työyhteisössä ylläpitää myönteistä ja rakentavaa kasvatusilmapiiriä. On pohdittava myös, kykeneekö työyhteisö ratkaisemaan ongelmiaan tai keskinäisiä erimielisyyksiä. Kasvattajan työkalupakkiin kuuluvat niin yhteisvastuullisuus kuin kyky asettaa tavoitteita niistä kiinni pitäen. Varhaiskasvatus on asiakaspalvelua niin lapsille kuin heidän vanhemmilleen. (Kemppinen ym. 1998, 100)

Varhaiskasvatuksen ammattilaisen työpäivät koostuvat pääsääntöisesti lukuisista kohtaamisista niin lasten, vanhempien kuin työkavereittenkin kanssa. Kohtaamisissa keskustelut ovat merkittävin työväline. Kohtaamiset toteutuvat kovin katkelmallisessa ympäristössä ja useamman tilanteen samanaikaisuudella on monenlaisia vaikutuksia tilanteiden ammatillisuuteen. Keskusteluihin ei ole aikaa eikä tilaa paneutua riittävällä intensiteetillä: on riski, että esim. työtoverin viestit ymmärretään väärin. (Karila & Nummenmaa 2011, 11.)

Arjen tilanteisiin ja kohtaamisiin kietoutuvien vuorovaikutustasojen ja erilaisten vuorovaikutuskenttien tiedostaminen on tärkeää kasvatustieteen ammattilaisille. On melko yleistä tarkastella vuorovaikutustilanteita ”kemioiden” kohtaamisesta tai kohtaamattomuudesta sekä omalla persoonalla työskentelystä. Merkittävää on kuitenkin se, että keskustelujen keskeyttäjinä ovat pääsääntöisesti nimenomaan aikuiset – eivät lapset. Tämä antaa viitteitä siitä, että tilanteet ovat useimmiten aikuisten ammattilaisten itsensä luomia, ja ne kuvaavat pikemminkin päiväkodissa vallitsevaa kasvatustieteen- ja työkasvatustieteen kuin itse työn luonnetta. (Karila & Nummenmaa 2011, 15–16.)

5 Elämyspedagogiikka

5.1 Elämyspedagogiikan historia

Elämyspedagogiikka on toiminnallinen menetelmä, jossa liitetään elämys, luontoympäristö ja yhteisön toiminta tavoitteelliseksi pedagogiikaksi. Se on elämysten ja yhteistoiminnan avulla tapahtuvaa tavoitteellista oppimista ja kasvua sekä virkistävää iloa, jota toteutetaan ulkona. Elämyspedagoginen ajattelu pitää sisällään projekti- ja prosessilähtöisyyttä. Tämän mukaan oppiminen tulkitaan prosessiksi, jonka aikana yksilölliset ja yhteisölliset prosessit vahvistavat niin emotionaalista, sosiaalista kuin tiedollistakin kehitystä. Elämyspedagogiikalla on myös yhteisöä kasvattava merkitys: koetaan yhdessä ryhmän kanssa elämyksiä ja yhteisten tunne-elämysten kautta opitaan uutta itsestä ryhmän jäsenenä sekä sosiaalisessa viitekehityksessä. (Karppinen 2005, 26–37.)

Elämyspedagogiikan merkittävimpana kehittäjänä pidetään saksalaista reformipedagogia, Kurt Hahnia. (Telemäki 1998a, 13). Hahn oli ollut 19-vuotiaana nuorukaisena soutelemassa avopäin saaden tämän seurauksena auringonpistoksen. Auringonpistoksen takia hän lähes halvaantui joutuen viettämään melkein vuoden hämärässä, auringolta suojatussa huoneessa.

Noina yksinäisinä hetkinä Hahn vakuuttui elämänsä tunnuslauseesta, joka kuuluu ”rajoituksissa on vahvuutesi.” Jotta Hahn sai muutettua rajoituksensa vahvuudekseen, hän hyppäsi opiskelija-asunnossaan vauhditonta korkeushyppyä siihen saakka, kunnes saavutti uuden ennätyksensä. (Telemäki 1998b, 8.)

Myöhemmin Hahn perusti koulun, jonka kasvatustavoitteeksi hän asetti luonteen kehittämisen. Tämä piti sisällään sisäisen ryhdin ja oikeudenmukaisuuden, sekä lujuuden ja vastuullisuuden. (Telemäki 1998a, 14–15.) Hahn halusi, että lapset ja nuoret oppisivat muuttamaan tunteensa teoiksi ja samalla he oppisivat voittamaan itsensä. Näihin ongelmiin hän keksi ratkaisuksi retkeilyn ja fyysisiä harjoituksia, jotka yhdistyivät lasten todellisiin elämäntilanteisiin. Näin syntyi elämyspedagogiikka, jossa toiminta, yhteisöllisyys, emotionaalisuus ja itsensä löytäminen herättävät yksilöä huomaamaan omat vahvuutensa: Minä osaan ja minua tarvitaan. (Telemäki 1998b, 10–15.) Hahnilaisen pedagogiikan keskeisempänä tavoitteena on yksilön oppiminen samalla, kun hän toimii epätavallisissa olosuhteissa ja kohtaa haasteita vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Näin jokaisella on mahdollisuus kehittää niin henkisiä, kuin fyysisiä taitojansa. (Karppinen 2005, 32.)

Elämyspedagogiikkaa on käytetty Suomessa pitkän aikaa pedagogisena toimintamallina eri sektoreilla: niin nuorisotoimessa, sosiaali- ja terveysalalla kuin useissa opetus- ja kasvatustieteen tehtävissä. Elämyspedagogiikkaa käytetään myös henkilökunnan virkistykseksi ja organisaatioiden kehittämiseksi tiimikoulutuksissa. Toiminnan on todettu olevan tehokas menetelmä ehkäisemään sosiaalisia, emotionaalisia ja psyykkisiä ongelmia sekä syrjäytymiskierrettä. (Latomaa & Karppinen 2010, 9.) Opetus- ja oppimisterminä elämyspedagogiikkaa on käytetty suomen kasvatustieteiden keskustelussa 1900-luvulta saakka. (Karppinen 2005, 31). Elämyspedagogiikkaa käytetään osana normaalia opetustoimintaa ja se toimii niin vaihteluna normaaliin perusopetukseen, kuin myös tietoisena opettavana menetelmänä. Nuoriso- ja sosiaalityössä, lasten sijoituslaitoksissa sekä nuorisopsykiatrian yksiköissä elämyspedagogiikkaa käytetään sosiaalipedagogisena ja terapeuttisena toimintana. (Latomaa & Karppinen 2010, 9.)

5.2 Elämyspedagogiset harjoitteet

Elämyspedagoginen toiminta tähtää siihen, että yhteisöllisen toiminnan avulla voidaan ratkaista ongelmat ja saavuttaa tuloksia. (Telemäki & Bowles 2011, 31). Elämyspedagogiikan ja elämyspedagogisten harjoitteiden tavoitteina on vahvistaa osallistujien itseluottamusta ja minäkuva, ja tällöin pääpaino harjoitteiden tekemisessä onkin onnistuneiden elämysten kokemisessa ja omien rajojen etsimisessä, mutta toisaalta myös epäonnistumisen kohtaamisessa. Elämyspedagogisesti hyvä lopputulos harjoitteiden kannalta saavutetaan, kun ohjaajat eivät anna valmiita vastauksia ja asettavat harjoitusten tavoitteet korkealle, mutta saavutettaviksi. (Kangasniemi, Reitti & Sillanpää-Reitti 2009, 5.)

Kun ihminen oppii, hänessä tapahtuu muutosta ja muuttumista ja hänen maailmankuvansa ja mielen mallinsa uudelleenrakentuvat jatkuvasti. Kaikki muutokset vaativat toteutuakseen tavanomaisen haastamista ja ulkopuolisen tarkkailijan roolista poistumista. Muutoksen ollessa aito, se koskettaa ihmisen arvokäsityksiä, toimintaa ja asenteita. Elämyspedagogiikassa ympäristönä toimiva luonto sekä siellä tapahtuvat pedagogiset tilanteet, luovat puitteet ja mahdollisuuden välittömään oppimiseen todellisissa tilanteissa toiminnan, ajattelun ja tunteiden kautta. Tilanteet, jotka ovat uusia ja ehkä pienesti epämukaviakin, luovat tilan, jossa osallistuja saa mahdollisuuden haastaa omia mielen mallejaan toiminnan ja sen merkityksen reflektoinnin avulla. (Daavitsainen, Kiiski & Karppinen 2007, 169.)

Elämyspedagogiset harjoitteet ovat suunniteltu etukäteen ja niillä on jokin tavoite. Harjoitteet voivat olla yksilö- tai ryhmäharjoitteita ja ne voivat olla joko aktiivista tekemistä tai pohtimista yhdessä. Ei ole olemassa yhtä ja ainoa tapaa toteuttaa elämyksellistä ja kokemuksellista toimintaa ja ohjelmaa, mutta keskeistä sitä järjestettäessä on sen turvallisuus. Elämyksellinen toiminta sisältää turvallisia riskejä, sen lopputulos ei ole ennalta määritettävissä eikä täydellisesti kontrolloitavissa. Riskit voivat herättää pelkoa osallistujissa, mutta toisaalta ne olla myös ajatuksia herättäviä. (Ratas 2011, 30.)

Haasteen voittaminen luo onnistumisen kokemuksia ja muutosta, mutta samalla myös huonot kokemukset kasvattavat ihmistä. (Ratas 2011, 30). Elämyspedagogiset harjoitteet mahdollistavat sen, että luottamus omiin kykyihin vahvistuu ja valmiudet havainnoida ja hyväksyä omat tunteet, sekä kyky nauttia elämästä ja kokea intensiivisesti voimistuvat. Myös rohkeus uusien ja tuntemattomien asioiden kohtaamiseen, sekä varmuus tehdä omia päätelmiä ja ratkaisuja vahvistuvat. Lyhyesti sanottuna pyrkimyksenä on tehdä vaikeiden tilanteiden kohtaamisen kautta ihmisistä vahvoja. (Telemäki & Bowles 2001, 30.)

5.3 Elämyspedagogiikka varhaiskasvattajien vuorovaikutuksen tukena

Kun puhutaan elämyspedagogiikan pysyvistä vaikutuksista, ovat osallistujan oma muutos- ja toimintamotivaation merkitys kaikkein tärkeimpiä. Suurella osalla osallistujista voi olla paljon motivaatiota itse toimintaan, mutta halu ja motivaatio omaan muutokseen ja henkilökohtaiseen kasvuun voivat puuttua kokonaan. Toisaalta taas osallistuja, joka ei elämyksellisestä toiminnasta juurikaan pidä, voi saada ryhmäkokemuksista ja toiminnasta saamistaan haasteista suuria oivalluksia henkilökohtaiseen elämäänsä. (Sutinen 2007, 154.)

Ryhmän toiminnassa ja toimivuuden edistäjänä elämyspedagogiset harjoitteet edesauttavat kaikkia ryhmän jäseniä ja erityisesti kasvattavat ryhmän jäsenten positiivista suhtautumista toisiinsa. Kun osallistuja esimerkiksi oppii elämyspedagogisen harjoituksen avulla luottamaan itseensä enemmän, vahvistuu hänen positiivinen minäkuvansa. Positiivisen minäkuvan ansiosta vuorovaikutus tai siellä mahdollisesti olevat ongelmat voivat helpottua ja osallistujan voi olla helpompaa vaikkapa keskustella ryhmässä, kun hän luottaa itseensä. (Kangasniemi ym. 2009, 6.)

Harjoitteiden purku on hyvin tärkeä osa elämyksellistä toimintaa. Ohjaaja kerää toiminnan aikana tietoa ryhmästä, ja voi käyttää sitä ryhmäpurun aikana hyödykseen. Ohjaaja ei voi kuitenkaan täysin observoida eli havainnoida osallistujien tunteita, vaan osallistujat saavat ryhmäpurun aikana mahdollisuuden jakaa tunteitaan ja näkemyksiään. Ryhmäpurku aloitetaan yleensä yksilön kokemuksista ja tunteista, jonka jälkeen siirrytään arvioimaan itse harjoitetta ja

ryhmän toimintaa. Ohjaajan tehtävä ryhmäpurun aikana on saada osallistujat miettimään omaa toimintaansa ja tunteitaan mahdollisimman paljon, ja saada heidät rakentamaan omat havaintonsa. Tunteiden tunnistaminen, ilmaisu ja purkaminen ovatkin todella tärkeä osa elämyspedagogisissa harjoitteissa. Ryhmäpurku on vuorovaikutusta parhaimmillaan ja harjoitteiden ohjaajan yhtenä tehtävänä onkin saada osallistujat tunnistamaan ja sanoittamaan kaikenlaisia tunteitaan ja ajatuksiaan, joita kaikenlaisten harjoitusten aikana voi syntyä. Kun osallistujat harjoitusten avulla sanoittavat tuntemuksiaan, saavat he työkaluja vuorovaikutuksen tueksi tulevaisuuteen. (Ratas 2011, 34–36.)

6 Aiheeseen liittyvät aikaisemmat tutkimukset ja opinnäytetyöt

Mikkelin Ammattikorkeakoulun sosiaalialan opiskelijat Henna Borgelin ja Päivi Kekäläinen ovat tehneet vuonna 2010 opinnäytetyön ”Seikkailun kevät -Työssä jaksamista tukeva toimintakokonaisuus Kuopion kaupungin lastensuojelun perhetyöntekijöille”. Borgelin ja Kekäläinen järjestivät osallistujille toimintapäiviä kevään 2010 aikana. Opinnäytetyön tavoitteena oli seikkailukasvatuksellisen toiminnan keinoin tukea työntekijöiden työssä jaksamista. Elämyspedagogisen ja seikkailukasvatuksellisen harjoitteiden avulla tekijät halusivat tarjota osallistujille myönteisiä yhdessä olemisen ja tekemisen kokemuksia. Borgelin ja Kekäläinen kokivat, että tällaisen toiminnan kautta he saisivat nostettua erilaisia tiimihenkeen, ilmapiiriin ja ryhmäjäsenyyteen liittyviä teemoja käsiteltäviksi. Harjoitteet eivät toimineet päivien aikana pääosassa, vaan edesauttoivat keskustelun syntymistä tavoitteiden mukaisista asioista. (Borgelin, H. & Kekäläinen, P. 2010, 10.)

Tutkimustuloksista selvisi, että työyhteisön jäsenet kokivat työilmapiiriin parantuneen - jäsenet kertoivat ilmapiiriin työyhteisössä muuttuneen rennommaksi ja avoimemmaksi. Työntekijät myös kokivat, että työnkavereita on helpompi lähestyä. Tekijät tulkitsivat tutkimustulosten tarkoittavan sitä, että työyhteisön sisäinen turvallisuuden tunne lisääntyi toiminnan myötä. (Borgelin, H. & Kekäläinen, P. 2010, 37.)

”Taidelähtöinen dialogioppimisen prosessi – Taidetuokioilla päiväkodin vuorovaikutusta ja hyvinvointia edistämässä” on Päivi Kimmon vuonna 2013 Helsingin yliopistolle tekemä pro gradu -tutkielma, jonka tavoitteena oli taidetuokioita pitämällä löytää keinoja työyhteisöjen vuorovaikutuksen parantamiseen kunnioittavassa ja arvostavassa ilmapiirissä. Pohdinta tuotti tutkimuksen tekijälle idean vuorovaikutuskoulutuksesta, jossa yhdistyisivät dialogioppiminen ja taidelähtöinen työskentely. (Kimmo, P. 2013, 1.)

Tutkimuksen tulosten perusteella jo ensimmäisestä taidetuokiosta lähtien ryhmän jäsenet kiinnittivät paljon huomiota kuuntelemiseen ja tunnistivat sen tärkeyden vuorovaikutuksen sujumisessa. Tutkimuksessa oli selkeästi nähtävillä, kuinka ryhmän keskustelu muuttui prosessin kuluessa arjen ärtymyksestä myönteiseksi suhtautumiseksi nykytyöympäristöä kohtaan. Tuokioiden ilmapiiri oli muuttunut alun pahasta olostaan seesteiseksi hyvän olon tunteeksi, joka kertoo työhyvinvoinnin kokemuksen lisääntyneen. Taidetuokioilla voitiin näin ollen osoittaa olevan voimaannuttava vaikutus ryhmään ja sen jäseniin myös ilmapiirin kehittymisen näkökulmasta. Positiivisten tunteiden ilmaiseminen helpottui ja kasvoi prosessin myötä, kun taas kielteisten väheni. (Kimmo, P. 2013, 98–100.)

Tytti Tolvanen (2014) on tutkinut Tampereen yliopistolle tekemässään ”Päiväkodin kasvattajatiimin keskustelut. Yhteistyö moniammatillisessa tiimissä” pro gradu -tutkielmassaan päiväkodin kasvattajatiimeissä käytyjä keskusteluja erityisesti moniammatillisen yhteistyön näkökulmista. Tolvasen tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää mistä ja miten kasvattajat keskustelevat varhaiskasvatustyötä toteuttaessaan. Tolvanen kertookin julkaisussaan, kuinka päiväkodin tiimityö eroaa intensiivisyydellään monista muista työyhteisöistä. Hän perustelee näkemyksensä sillä, että lapsiryhmästä huolehtiminen vaatii tiimin jäseniltä jatkuvaa, aktiivista keskustelua. Tästä johtuen tiimityön toteuttaminen vaatii kasvattajilta erityisen hyviä yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja ja taitoa kiinnittää niihin huomiota. (Tolvanen 2014, 2.)

Tolvasen tutkimuksessa tuli esille, kuinka varhaiskasvattajien tiimien keskusteluja kuvasi pyrkimys saman mielisyyteen, jonka vuoksi eriävät mielipiteet pyrittiin pääsääntöisesti esittämään varovasti ja muita loukkaamatta.

Tiimin keskusteluissa oli kuitenkin havaittavissa myös jännitteitä. Kasvattajayhteisössä yhteistyö joutuu koetukselle erityisesti päiväkotityön henkisen ja fyysisen vaativuuden takia. Vastuullisuus, jatkuva valppauden vaatimus ja kokemus kiireestä ja melusta edesauttavat erityisesti henkisen rasituksen syntymistä. (Tolvanen 2014, 61–62.)

Pirkanmaan ammattikorkeakoulun elämyspedagogiikan erikoistumissopinnoista valmistuneen Jaana Penttilän päättötyö oli elämyspedagoginen tiimipäivä työyhteisön kehittämisvälineenä. Hän järjesti yhteistyössä erä- ja luontomatkailuyrityksen kanssa päiväkodin työyhteisölle elämyspedagogisen seikkailupäivän elokuussa 2000. Työn tavoitteena oli hyödyntää elämyspedagogiikkaa päiväkodin henkilöstön tiimipäivässä, sekä elämyspedagogiikan tuomien kokemusten siirtäminen työyhteisön toimintatapoihin ja arkeen. Päivään hän laati osallistujille palautekyselyn päivästä sekä keskusteli tuloksista ja vaikutuksista päiväkodin johtajan kanssa.

Päivään osallistui 30–henkinen päiväkodin henkilöstö, joka oli juuri kasvanut 10 uudella henkilöllä ja kaipasi kovasti ryhmäytymistä ja tutustumista toisiinsa. Päivä, jonka sisältöä osallistujat eivät etukäteen tienneet, sisälsi melontaa sekä tutustumis-, luottamus- ja ongelmanratkaisuharjoitteita. Harjoitteita seurasi nuotiopäivällinen, jonka ryhmäläiset yhdessä valmistivat. (Penttilä 2000.)

Tilaisuudesta kerättiin henkilökohtainen palaute kyselylomakkeen avulla helmikuussa 2001. Kyselyyn vastasi 16 henkilöä 30 henkilöstä. Palautteista kävi ilmi, että päivää pidettiin myönteisenä ja työyhteisöä yhdistävänä. Mieleenpainuvien harjoitusten oli osallistujien mielestä melonta, joka koettiin jännittäväksi ja jopa pelottavaksi, mutta pelon voitettuaan nautinnolliseksi ja omien rajojen ylittämiseksi. Päivän tärkeimmän tavoitteen, eli uusien ja vanhojen työkavereiden tutustumisen osallistujat kokivat onnistuneen luontevasti. Kävi kuitenkin ilmi, että osa osallistujista otti päivän koulutuksena, kun osa taas leikin kannalta. Tämän vuoksi purkukeskustelut eivät osan mielestä olleet tärkeitä. Näin vahvistui se, kuinka merkittävää on yhdessä mietittyjen tavoitteiden tärkeys. (Penttilä 2000.)

Kyselyssä kävi myös ilmi, että osa osallistujista olisi kaivannut erillistä palautekeskustelua päivän jälkeen, jolloin mahdollisten negatiivisten tunteiden esiin tuominen ja niiden käsittely yhdessä olisi ollut mahdollista. Kehitysideoita ajatellen osallistujat kaipasivat ennakkotietoja päivästä, varsinkin jos tiedossa on pelkoja tai fyysisiä rajoitteita osallistujalla sekä ”vakavaa”, juuri heidän tarpeisiinsa kohdennettua toimintaa. Kaiken kaikkiaan osallistujat pitivät päivää hyvänä kokemuksena työyhteisölle ja se herätti huomaamaan, kuinka eri tavalla eri ihmiset suhtautuvat asioihin. (Penttilä 2000.)

7 Opinnäytetyön lähtökohdat

7.1 Opinnäytetyön tausta

Varhaiskasvattajien kuormittuminen töissä on nykyisin useasti otsikoissa: liian isot ryhmäkoot, meluhaitat ja resurssien puute ovat osaltaan edesauttamassa henkilöstön yllirasittumisen syntymistä. Suurempien ryhmäkokojen myötä vääjäämättä myös päivän aikana tapahtuvat kohtaamiset toisten ihmisten kanssa lisääntyvät, mikä voi osaltaan edesauttaa varhaiskasvattajien työn haastavuutta, lisäten mahdollisesti myös työyhteisössä syntyvien konfliktitilanteiden määrää. (Säyrylä, S. & Vääräsmäki, J. 2014, 59.)

Varhaiskasvattajien työajasta kuluu yhä enemmän aikaa erilaisiin paperitöihin ja muihin perustehtävän ulkopuolisiin tehtäviin, mikä osaltaan aiheuttaa varhaiskasvattajille painetta, ettei lasten kanssa oloon, heidän kanssaan toimimiseen ja yksilölliseen huomioimiseen jää tarpeeksi aikaa. (Säyrylä, S. & Vääräsmäki, J. 2014, 49.) Lapsen itsetunnon kehittymiseen, sosiaaliseen käyttäytymiseen ja tunne-elämän kehitykseen vaikuttavat oman perheen lisäksi myös muut lapsen kasvatuksesta vastaavat henkilöt. Niin vanhemmat kuin päiväkodin henkilöstö toimivat vuorovaikutusmalleina lapsille. (Kempainen ym. 1998, 75.)

Tämän myötä onkin erittäin tärkeää, että varhaiskasvattajat kiinnittävät huomiota vuorovaikutustyyliihinsä – niin lasten, kuin työkavereidenkin kanssa tapahtuvaan vuorovaikutukseen.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimiva päiväkotitoimiva on melko uusi. Uuden päiväkodin perustamisen myötä työyhteisö koottiin yhteen varhaiskasvattajista, joista osa siirtyi päiväkotiin perhepäivähoidosta, ryhmäperhepäivähoidosta sekä päiväkodeista. Kun synnytetään uusia varhaiskasvatusta tarjoavia toimipaikkoja, saadaan sellaiseen harvoin siirrettyä jo ennalta tuttua ja toimivaa työyhteisöä kokonaisuudessaan. Kun uusi ryhmä muodostuu, sen kehitysprosessi alkaa muodostumisvaiheella, jossa ryhmäläiset tutustuvat toisiinsa ja pohtivat ryhmän sääntöjä. (Jaakkola ym. 2011, 24) Ryhmäläiset ovat riippuvaisia ohjaajastaan ja he odottavat tältä apua tilanteen ratkaisemiseksi. (Kopakkala 2011, 49).

Muodostusvaiheessa muodostuu kuva ryhmästä ja kunkin jäsenen rooli. Yksilön suhde muihin on epävarma ja kaikki testaavat toisiaan. (Jaakkola ym. 2011, 24). Jäsenten käytös voi olla varovaista ja muodollista, eikä kukaan halua ärsyttää toista. Yhteisiä tavoitteita mietitään ja ryhmä tuntuu turvalliselta ja yleensä ilmapiiri on myönteinen. (Kopakkala 2011, 49). Ohjaajalla on muodostusvaiheessa suuri rooli ja mitä enemmän ryhmä luottaa ohjaajaansa, sitä nopeammin itse toiminta saa pääroolin. (Jaakkola ym. 2011, 24). Vähitellen tehtävät, säännöt ja menetelmät alkavat kuitenkin hahmottua ryhmään kuuluville jäsenille. (Kopakkala 2011, 49).

Uudet ryhmät kohtaavat ryhmäytymisessään myös kuohuntavaiheen, jossa yksilöt haluavat erottautua ryhmässä. Tällöin myös tyytymättömyys ja pettymys ryhmää kohtaan ovat yleisiä, mutta puolestaan rohkeus esittää omia mielipiteitä kasvaa. Kuohuntavaiheessa on paljon ristiriitoja, jotka toisaalta auttavat avaamaan ryhmän tunneilmastoa. Kuohuntavaiheen yksi tehtävä on, että yksilöt oppivat tuntemaan toistensa persoonallisuuksia ja reagoitintapoja eri vuorovaikutustilanteissa. (Kopakkala 2011, 49.)

Erilaisten työkulttuurien yhteensovittaminen ilman ryhmäytymistä asettaa työyhteisön jäsenet tilanteeseen, jossa harmittavan usein hiljaisimmat ja aaremmat jäsenet jäävät sivuun. Mikäli ryhmäytymiseen panostetaan, on jokaisella ryhmällä mahdollisuus saavuttaa taso, jolla ryhmä toimii hyvin. Hyvin toimiva ryhmä on tuottava, tehokas ja luova. Ryhmän resursseja hyödynnetään tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti. Ryhmässä toimitaan tavoitteen mukaisesti ja mahdolliset ristiriitatilanteet osataan ratkaista, jolloin energia voidaan suunnata ennen kaikkea työskentelyyn. (Kopakkala 2011, 50-51) Vuorovaikutuksesta on tullut ongelmanratkaisun työkalu ja yksilöiden erilaisuutta voidaan hyödyntää. Jokainen jäsen vastaa tekemisistään ja pystyy tekemään rakentavaa yhteistyötä muiden kanssa. (Jaakkola ym. 2011, 26)

7.2 Tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyömme kohderyhmänä toimii varhaiskasvattajista koostuva työyhteisö. Opinnäytetyömme tavoitteena on herättää kasvattajayhteisön jäseniä huomioimaan omia vuorovaikutustyyliään ja –tapojaan työyhteisön sisällä. Tarkoituksena on ohjata ja edesauttaa toimeksiantajana toimivan päiväkodin kasvattajayhteisöön kuuluvia ammattilaisia kiinnittämään enemmän huomiota vuorovaikutustapojen merkitykseen työyhteisön sisällä järjestämällä heille toimintapäivä, jonka sisältö koostui elämyspedagogisista harjoitteista. Elämyspedagogiset harjoitteet toimivat toimintamme perustana, koska usein niiden tarkoituksena on kannustaa osallistujia kokeilemaan jotain uutta ja itselle vierasta. Haluamme ohjata kasvattajayhteisöä tarkastelemaan omia vuorovaikutustyyliään, sekä pohtimaan niiden merkitystä heidän työyhteisönsä hyvinvointiin ja toimivuuteen.

Työyhteisöissä esiintyvien ristiriitojen määrä linkittyy lähes aina suoranaisesti työntekijöiden hyvinvointiin. Asiallisen ja rauhallisen sekä ammatillisen vuorovaikutuksen ja kaikkia työyhteisön jäseniä tyydyttävän lopputuloksen saamiseksi toisten yksilöiden huomioiminen on todella tärkeää. (Colliander ym. 2009, 233–234.) Varhaiskasvattajien esimiehillä on suuri merkitys työyhteisön toimivuuteen ja sitä kautta myös työyhteisön hyvinvointiin.

Työyhteisön ristiriidat ja niiden mukanaan tuoma stressi olisikin hyvä tiedostaa myös johtotasolla, samoin kuin työntekijöiden tasapuolisen ja oikeudenmukaisen kohtelun tärkeys. (Säyrylä, S. & Vääräsmäki, J. 2014, 59.) Kun huomioimme tämän, voimme todeta, että sopivan haasteelliset elämyspedagogiset ongelmanratkaisutehtävät palvelevat vuorovaikutuspulmista kärsivää, mutta kehitysmyönteistä työyhteisöä hyvin. Jos ongelmanratkaisulla on merkittävä vaikutus ryhmän toimintaan, ongelman ratkaisemisharjoitteiden käyttäminen on todennäköisimmin tuloksellisinta. (Colliander ym. 2009, 236).

7.3 Opinnäytetyön kokonaisprosessi

Opinnäytetyöprosessimme alkoi aloitus- ja suunnitteluvaiheesta, joiden aikana pidimme yhteyttä toimeksiantajan kanssa opinnäytetyön tarpeesta ja muodosta, mitä he halusivat meiltä ja mihin meidän tekijöiden resurssit tulisivat riittämään. Keväällä 2017 toimeksiantajamme oli meihin yhteydessä työyhteisön toiveesta. Olimme aiemmissa opinnoissa käyneet työyhteisössä ohjaamassa vuorovaikutusharjoitteita ja työyhteisön jäsenet olivat kokeneet ne hyödyllisinä työhyvinvoinnin kannalta.

Yhteydenoton jälkeen kävimme tapaamassa toimeksiantajaamme ja pidimme tutustumispalaverin työyhteisön kanssa. Palaverissa toive ”toimintapäivästä” nousi työntekijöiltä. Työntekijöiden toive oli, että toimintapäivä linkitetään työyhteisön virkistyspäivään, joka toteutuisi lokakuun 2017 lopussa. Kun olimme saaneet ideamme hahmoteltua vastaamaan molempien osapuolien eli toimeksiantajan ja tekijöiden tarpeita, aloitimme kirjoittamaan opinnäytetyön suunnitelmaa.

Opinnäytetyösuunnitelman valmistuttua ja saatua hyväksynnän ohjaavilta opettajiltamme aloitimme opinnäytetyön työstämisvaiheen. Kerroimme työyhteisölle, että lähestymme heitä kyselyn muodossa, jonka he saavat täyttää tiimeissä. Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa työyhteisön toiveita ja tarpeita toimintapäivän osalta.

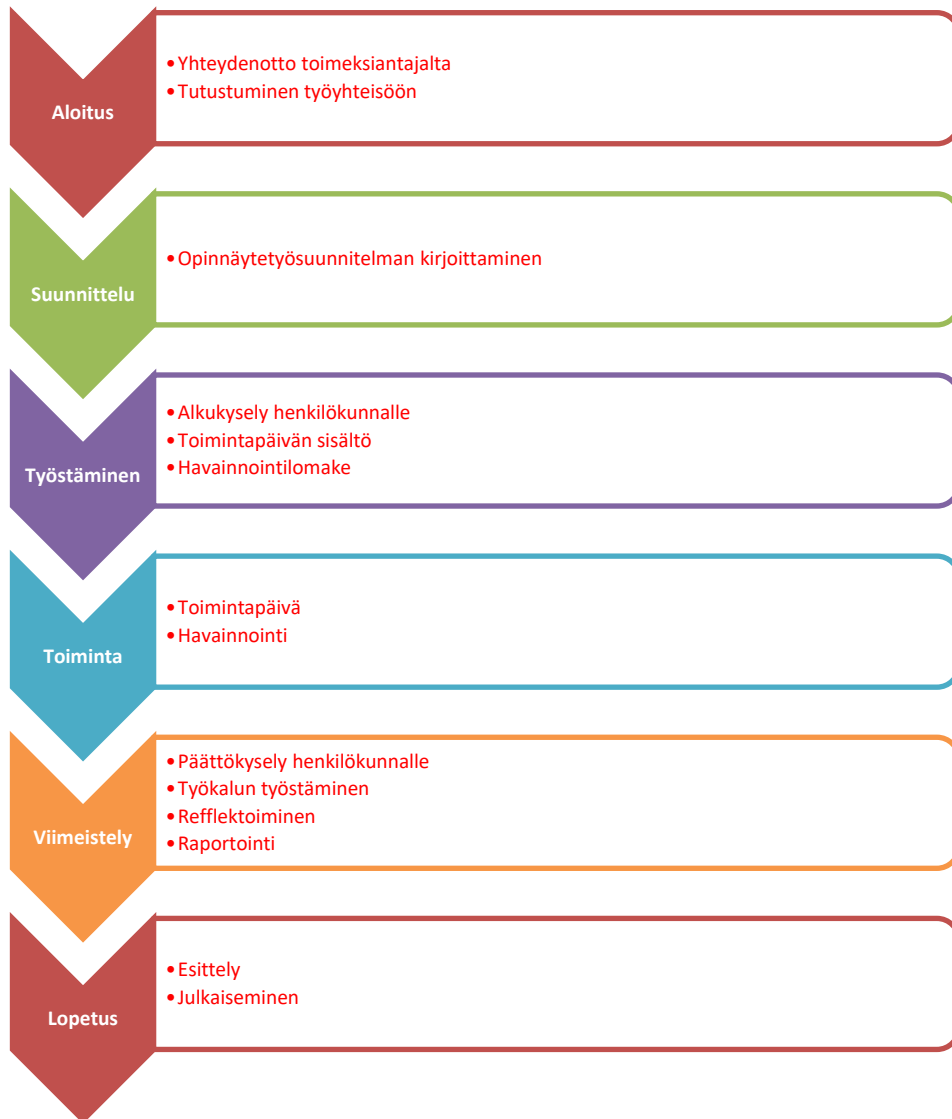
Näitä toiveita ja tarpeita apuna käyttäen tarkastelimme tekemäämme suunnitelmaa toimintapäivän ohjelmasta ja muokkasimme sitä vastaamaan vielä enemmän työyhteisöstä nousseita tarpeita vastaavaksi.

Sovimme toimeksiantajamme kanssa toimintapäivän ajankohdaksi 28.10.2017 ja että toteutuspaikka olisi Pohjois-Karjalan alueella. Koska toimintapäivä oli osa työyhteisön virkistyspäivää, oli siihen varattu pieni budjetti toimeksiantajan puolesta. Budjetti käytettiin tilavuokraan ja ruokailuun, joka toteutui eri paikassa, kuin toimintapäivän muu ohjelma. Sovimme yhdessä työyhteisön kanssa, että me opiskelijoina hoidamme kaikki toimintapäivään liittyvät järjestelyt; tilan etsimisen, ruokailun ja itse toiminnan. Sovimme myös, että lähetämme työyhteisön jäsenille virallisen kutsun toimintapäivään, jonka myötä he saavat ohjeita päivään liittyen.

Työstämisvaiheessa muokkasimme myös aikaisemmin suunnittelemaamme pedagogisen dokumentoinnin havainnointilomaketta (liite 5) ja varioimme erilaisia toimintapäivän sisällöllisiä suunnitelmia. Työstämisvaihetta seurasi toimintavaihe, johon sisältyi toimintapäivän ja havainnoimisen toteuttaminen. Toimintapäivä toteutui Pohjois-Karjalan alueella suunnitellusti 28.10.2017 ja työyhteisön jäsenistä siihen osallistui yhtä lukuun ottamatta kaikki jäsenet, myös lähiesimies.

Viimeistelyvaiheessa lähetimme varhaiskasvattajayhteisölle päättökyselyn, johon toivoimme heidän vastaavan tiimeittäin. Kaikki viisi tiimiä vastasivat päättökyselyn. Viimeistelyvaiheessa kirjoitimme opinnäytetyöraporttiamme sekä työstimme opinnäytetyöprosessiin kuuluvia konkreettisia työkaluja; fiiliskortteja sekä opasta. Korttien ja oppaan valmistumisen jälkeen kävimme esittelemässä molemmat tuotokset työyhteisölle. Raportin viimeistelemisen jälkeen esittelemme valmiin opinnäytetyöraporttimme opinnäytetyöseminaarissa. Nämä osa-alueet kuuluvat prosessin lopetusvaiheeseen.

Seuraava kaavio on luotu mukaillen Ari Wahlstedtin (2010) prosessimallinnusta havainnollistamaan opinnäytetyöprosessiamme:



Kuvio 1 Opinnäytetyöprosessimme Ari Wahlstedtin (2010) prosessimallinnusta mukaillen.

8 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat

8.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Opinnäytetyömme on toiminnallinen opinnäytetyö. Toiminnallisen opinnäytetyön valinta ole meille selkeä ratkaisu alusta alkaen, koska toiminnallisuus on se, joka meitä tekijöitä yhdistää. Toiminnallisessa opinnäytetyössä päämääränä on ohjeistaa ja osallistaa osallistujia toiminnan kautta. Tärkeintä toiminnallisessa opinnäytetyössä on sen työelämälähtöisyyden lisäksi pohjustaa käytännön toiminta perustumaan tutkimukselliseen asenteeseen. Toiminnallisen opinnäytetyön lähtökohtina tulisi olla työelämälähtöisyys, käytännönläheisyys ja sen toteutuksen tulisi perustua tutkimukselliseen asenteeseen. (Airaksinen & Vilka 2003, 9–10.)

Toiminnallisille opinnäytetöille on yhteistä tuotos, joka aina on jokin konkreettinen tuote. Tuote voi olla esimerkiksi kirja, opas, ohjeistus, portfolio, tapahtuma tai tietopaketti. Tärkeää on pohtia tuotteen muotoa, jotta se palvelisi opinnäytetyön kohderyhmää parhaiten. (Airaksinen & Vilka 2003, 51.) Toiminnallisen opinnäytetyön toteutustapa on perusteltu kompromissi omien resurssien, toimeksiantajan toiveiden, kohderyhmän tarpeiden sekä opinahjon asettamien vaatimusten välillä. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tutkimuskäytäntöjä käytetään yleensä paljon väljemmässä merkityksessä, kuin tutkimuksellisissa opinnäytetöissä, vaikkakin tietoa kerätään aivan samoilla keinoilla. (Airaksinen & Vilka 2003, 56–57.)

8.2 Osallistaminen

Teimme kasvattajayhteisön jäsenille alkukyselyn ennen toimintapäivän toteutusta. Kyselyn tarkoituksena oli osallistaa työyhteisöä sekä kerätä ja selvittää kasvattajien toiveita ja tarpeita toimintapäivän sisällölle.

Osallistaminen ja osallistuminen termien merkitykset voivat sotkeentua herkästi toisiinsa, mutta niiden ei ole tarkoitus kuitenkaan poissulkea toistensa merkitystä. Osallistamisella tarkoitetaan enemmänkin mahdollisuuksien antamista, kun taas osallistuminen nähdään enemmänkin mahdollisuuksien hyödyntämisenä. (Toikko & Rantanen 2009, 89.) Osallistamisessa toimintaa ohjaavana periaatteina toimivat avoimuus ja erilaisuus, mutta se pitää sisällään vahvasti myös sitoutuneisuuden ja vastuun kantamisen. Tämän myötä on mahdollista, että osallistaminen voi toisinaan koetella osapuolien epävarmuuden sietokykyä, mutta esimerkiksi piilossa olevien voimavarojen esille nouseminen mahdollistuu osallistamisen myötä uudella tavalla. (Auvinen & Liikka 2015, 5–7.)

Vastausten tarkastelun jälkeen muokkasimme toimintapäivän suunnitelmaa vastaamaan työyhteisön tarpeisiin. Kyselylomaketta käytetään yleisesti mittausvälineenä niin yhteiskunta- ja käyttäytymistieteellisessä tutkimuksessa, katukyselyissä, mielipidetiedusteluissa, soveltuvuustesteissä kuin palautemittauksissakin. (Vehkalahti 2008, 11). Toiminnallisten opinnäytetöiden yhteydessä tehdyt selvitykset liittyvät yleisesti juurikin tapahtuman tai konkreettisen tuotteen toteuttamiseen kohderyhmälähtöisesti. Tällaisella selvityksellä haetaan varmuutta siihen, että kohderyhmä saadaan nimettyä tarkemmaksi tai tietyn kohderyhmän tarpeet nousisivat selkeämmin esille. (Airaksinen & Vilkkä 2003, 57.)

Kun toiminnallisessa opinnäytetyössä tehdään kyselyä, suuntaavat kyselyn vastaukset tulevan tuotteen sisältöä. Aineisto, joka toiminnallisen opinnäytetyön avulla saadaan kerättyä, on usein melko pieni, mutta silti se analysoidaan. Luokittelemalla ja ryhmittelemällä aineisto muutetaan havainnoitavaksi ja tutkittavaksi. (Airaksinen & Vilkkä 2003, 57–62.) Koska teimme osallistujille alkukyselyn toimintapäivän sisältöön liittyen, teimme heille myös päätöskyselyn, johon osallistujat vastasivat kolme viikkoa toimintapäivän jälkeen. Molempien kyselyiden ja havainnointilomakkeen tuottamaa tietoa apunamme käyttäen teimme työyhteisölle työkalun, joka pohjautui työyhteisön aidolle tarpeelle ja toiveelle.

8.3 Arviointimenetelmät

Havainnointi, kyselyt ja refleктоiminen. Näiden kolmen menetelmän avulla olemme arvioineet työtämme. Havainnointi on työkalu siihen, kuinka hahmotamme ympäristöämme, millaisia reaktioita se meissä herättää ja kuinka ymmärrämme kokemaamme ja näkemäämme. Se on myös tietoisesti tehtyä tarkkailua, eikä vaan ilmiöiden ja asioiden näkemistä. (Vilkkä 2006, 37.) Kun havainnoidaan, pyritään saamaan materiaalia ja aineistoa tietyn ilmiön tai ongelman tekijöistä. Havainnoimalla saatua tietoa voi käyttää apuna muulla tavalla kerättyyn aineistoon ja siten onkin mahdollista saada syventävää tietoa esimerkiksi haastatteluaineistoon. (Grönfors 2007, 151–155.) Täten sekä alku- että päätöskyselyt toimivat prosessissamme osallistamisen lisäksi myös arviointimenetelminä.

Havainnoimalla me saimme tietoa kasvattajayhteisön tuntemuksista ja kokemuksista läpi toimintapäivän. Näitä tietoja käytimme analysoidessamme alku- ja päätöskyselyiden vastauksia. Havainnoidessa tarvitaan muistiinpanoja, kuten paperia, ja kynää, koska pelkän muistin varaan havainnointia ei voi jättää. Koska muistiinpanovälineitä on mahdotonta pitää esillä koko ajan, on tehtävä päätös, kuinka usein muistiinpanoja havainnoiduista asioista tehdään ja missä. Myös se mitä muistiinpanoihin kirjoitetaan ja missä muodossa on tärkeää. Muistiinpanojen tarkoituksenmukaisuus täytyy muistaa ja havainnoijan on hyvä kirjata ainakin varsinaiseen vuorovaikutukseen keskittyviä muistiinpanoja, jossa ylös kirjoitetaan osallistujat, heidän teot ja sanomiset, reaktiot joita muissa herää sekä muu vuorovaikutustilanteeseen liittyvä tieto. (Grönfors 2007, 161–162.)

Havainnoinnin apuvälineenä meillä oli aikaisimpien opintojemme parissa kehittämäämme pedagogisen dokumentoinnin lomake. Pedagogisen dokumentoinnin tarkoituksena on tarkastella ja pyrkiä ymmärtämään sitä, mihin ihminen kykenee ilman etukäteen määriteltyjä tai ajateltuja oppimisen ja kehittymisen normeja tai odotuksia.

Siinä ei oleteta, että se, mitä dokumentoidaan, kuvaa vain sitä, mitä osallistuja sanoo ja tekee tai mitä pedagogiikassa on todella tapahtunut. Pedagogisen dokumentoinnin voidaan katsoa olevan väline reflektoida toimintaa ja keino saada aikaan eettinen suhde omaan itseensä, toisiin ja maailmaan. Se on prosessi, jolla konstruoidaan sosiaalista todellisuutta ja konkreettista pedagogista toimintaa. Dokumentointi on keino yhdistää teoria ja käytäntö ja syventää pintatasolle jääneet havainnot pedagogien antamiin aitoihin merkityksiin. Pedagogisessa dokumentoinnissa kohteena on se, mitä osallistujat sanovat ja tekevät, mitä tuotoksia he tuottavat, ja kuinka pedagogi on vuorovaikutuksessa osallistujiin ja heidän tapaansa työskennellä. Dokumentoinnissa kerättyä materiaalia ja sen sisältöä käytetään työn reflektointiin tietoisella ja demokraattisella tavalla. (Ojala, Venninen, Mäkitalo & Vilpas 2009, 30–33.)

Pedagoginen dokumentointi toimii aina pohjana reflektiolle ja suunnittelulle. Dokumentoijalla tulee olla selvä tarkoitus, tavoitteet ja näkökulma toiminnalleen - tärkein tehtävä on kuunnella pohdiskellen ja kaikkia aisteja hyväksi käyttäen. (Wallin 2000, 124–125.) Toimintapäivän aikana pedagoginen havainnoiminen toteutui osassa harjoituksia niin, että toisen ohjatessa harjoitetta, toinen kirjasi ylös kasvattajayhteisöltä harjoitteen aikana nousevia vuorovaikutukseen liittyviä kommentteja, juuri niin kuin osallistujat ne sanoivat. Näitä muistiinpanoja hyödynsimme niin harjoitteiden ryhmäpuruissa, palautteen analyysissä kuin konkreettisen työvälineen teossakin.

Omaa työskentelyämme ja prosessin aikana tapahtunutta henkilökohtaista ammatillista kasvua refleктоimme yhdessä keskustellen ja vertaisarvioiden toisiamme. Kun ihminen reflektoi, hän tarkastelee omaa itseään, ajatusmaailmaansa, toimintaansa ja kokemuksiaan etääntymällä itsestään ja pyrkimällä ymmärtämään hän miksi toimi kuten toimi ja miksi ajatteli, kuten ajatteli. (Heikkinen 2007, 201–202.) Sosiaalialalla läpi ammattiuran mukana kulkeva kriittinen itse-reflektio edesauttaa ammatillisen toiminnan järjestyksessä pysymistä. (Marks 2013, 171).

9 Opinnäytetyön toiminnallinen toteutus

9.1 Alkukartoituskysely

Ennen toimintapäivää osallistimme henkilökuntaa lähettämällä heille alkukartoituskyselyn (liite 3). Opinnäytetyönsuunnitelmamme oli tarkoitus olla valmis syyskuussa, mutta aikatauluongelmista johtuen saimme suunnitelmamme valmiiksi hieman myöhässä. Suunnitelman valmistumisen viivästyminen johti osaltaan siihen, että emme saaneet henkilökunnalle tarkoitettua alkukartoituskyselyä lähtemään heille ajoissa, vaan kyselyyn vastaamiselle jäi aikaa vain yksi viikko. Henkilökunta vastasi kyselyyn tiimeittäin, kyseisessä päiväkodissa oli viisi tiimiä.

Päädyimme toteuttamaan kyselyt tiimeittäin, koska tiimit kokoontuvat kerran viikossa keskustelemaan asioista, joten tätä myötä kyselyyn vastaaminen oli mahdollista toteuttaa esimerkiksi tuona aikana. Tällä perusteella ajattelimme alkukartoituskyselyyn vastaamisen kuormittavan vähiten henkilökuntaa. Tässä yhteydessä pohdimme kuitenkin, että entistä syvällisempiä ja jopa rehellisempää pohjatietoa olisimme henkilökunnalta saaneet, mikäli kyselyihin olisi vastattu yksilöittäin. Tämä olisi kuitenkin saattanut johtaa siihen, että vastausprosentti olisi ollut todella pieni – erityisesti, kun aikataulu oli niin tiukka. Kaikki viisi tiimiä kuitenkin vastasivat kyselyyn, jonka analysoimme vastaukset ryhmittelemällä ne kysymysten mukaan. Tämän jälkeen koostimme vastauksista yhteenvedon, jonka perusteella tarkensimme toimintapäivän lopullista ohjelmaa henkilöstön tarpeita vastaavaksi.

9.2 Toimintapäivä ja sen sisältö

Olimme tehneet toimintapäivälle alustavan suunnitelman, mutta varauduimme siihen, että alkukartoituskyselyiden jälkeen muokkaamme suunnitelmaa, jotta se varmasti vastaa henkilökunnalta nousseisiin tarpeisiin.

Toimintapäivän suunnitelma (liite 4) valmistui lopulliseen muotoonsa toimintapäivää edeltävänä päivänä, kun pääsimme yhdessä käymään suunnitelman läpi toimintapaikassa. Vaikka suunnitelma oli mielestämme rakennettu toimivasi kokonaisuudeksi ja kävimme sen edellisenä päivänä toimipaikalla läpi, saimme toimintapäivän kuluessa huomata, ettei mikään ennalta suunniteltu pidä koskaan täysin paikkaansa. Jouduimme muokkaamaan suunnitelmaa toiminnan ohessa useammankin kerran. Suunnitelmaan kohdistunut konkreettisin muutos koski joidenkin harjoitusten poisjättämistä tai tehtävien harjoitusten muokkaamista toiminnan ohessa.

Toimintapäivän tavoitteena oli tarjota varhaiskasvattajille mahdollisuus vahvistaa heidän kasvattajayhteisön positiivista vuorovaikutusta ja työhyvinvointia elämyspedagogisten harjoitteiden keinoin. Toimintapäivä toteutui suunnitelman mukaisesti 28.10.2017 ja siihen osallistui 15 päiväkodin työntekijää sekä heidän esimiehensä. Kokoonnuimme alkuun nuotiopaikalle, jossa toivotimme osallistujat tervetulleiksi toimintapäivään. Alkusanoissa muistutimme kaikkia, että päivän aikana tapahtuva toiminta on täysin vapaaehtoista, mutta toivomme osallistujien pitävän mielen avoimena ja rohkaistuvan antamaan uusille elämyksille mahdollisuuden. Harjoitukset on seuraavassa avattu siinä järjestyksessä, kuin ne toimintapäivänä toteutuivat. Tarkemmat ohjeet harjoituksiin löytyvät liitteestä kaksi.

9.2.1 Fiiliskuva

Aloitimme toimintapäivän fiiliskuva -harjoituksella (mukaillen Impropaatti 2017) jossa pyysimme jokaista osallistujaa ottamaan kännykällä kuvan luonnosta; puusta, kasvista, taivaasta, maisemasta - ihan mistä vaan, joka kuvasti tai symboloi heidän tämän hetkistä fiilistään. Kuvan ottamisen jälkeen kokoonnuimme nuotiopaikalle ja jokainen sai halutessaan esitellä kuvan toisille ja avata sen merkitystä. Fiiliskuva -harjoitus toimi sopivan kevyenä aloitusharjoituksena ja lievensi osallistujissa esiintyvää jännitystä vapaamuotoisuudellaan. Osallistujat kommentoivat harjoitusta, että oli mukava aloittaa päivä kertomalla rennosti omia kuulumisia ja tunteita.

9.2.2 Kasvoton ja näennäinen vuorovaikutus

Seuraavana harjoituksena toimi ”kasvoton ja näennäinen vuorovaikutus” (mukaillen Dunderfelt 2015, 45) johon pyysimme osallistujia valitsemaan itselleen lähimpänä olevasta ihmisestä parin. Harjoituksessa parista toinen on henkilö A ja toinen henkilö B, parit saivat itse valita roolinsa. Ensimmäinen osio on nimeltään kasvoton vuorovaikutus ja siinä parit asettuvat seisomaan tai istumaan selät vastatusten. A aloittaa kertomaan havaintojaan tilasta, jossa ollaan. B kuuntelee täysin hiljaa ja katse eteenpäin. Vuoroja vaihdetaan puolivälissä ja harjoituksen lopussa keskusteltiin vetäjän ohjaamana, miltä osallistujista tuntui, kun puhuja ei näe vastapuolta tai kun toinen ei reagoi puheeseen lainkaan.

Harjoituksen toinen osa keskittyi näennäiseen vuorovaikutukseen. Parit seisoivat kasvotusten, ensin on A:n vuoro puhua. A kertoo B:lle asioita itsestään ja ohjaaja antaa B:lle ohjeita, kuinka tämän tulee toimia. Ohjasimme B:tä esimerkiksi katsomaan A:ta päästä varpaisiin. Osion päätyttyä A:t jakoivat kokemuksiaan, miltä tuntui olla vuorovaikutuksessa ihmisen kanssa, jonka kehonkieli kertoo, ettei hän ole tilanteessa täysin mukana. A ja B vaihtoivat rooleja niin, että B puhui ja A kuunteli. Pyysimme kaikkia kuuntelijoita esimerkiksi toistelevaan lisäsanoja kuten ”niin”, ”joo”, ”ahaa” hyvin aktiivisesti. Tähän osallistujien oli vaikeampi eläytyä, kuin ensimmäiseen: kuuntelevien osapuolien ahkera nyökyttely ja ylinnokkaat lisäsanat synnyttivät naurunkohtauksia kaikissa osallistujissa.

Ohjaajina koimme harjoituksen tärkeäksi, koska jokaisella meistä on maneeereita, jotka vääjäämättä yhdistyvät arkipäivän vuorovaikutustilanteisiin – emme vain välttämättä itse tiedosta niitä. Harjoituksen tarkoituksena oli herättää osallistujia miettimään kehonkielen ja läsnäolon merkitystä vuorovaikutuksessa.

9.2.3 Sokkoharjoitus

Sokkoharjoituksen (mukaillen Kangasniemi, Reitti & Sillanpää-Reitti 2009, 13) alussa pyysimme osallistujia menemään riviin ja jaolla neljään saimme muodostettua heistä neljä ryhmää. Osallistujat keksivät itse, että jokainen ryhmä oli muodostunut sattumalta eri tiimiin kuuluvista jäsenistä ja he pitivät sitä erittäin hyvänä asiana. Kerroimme, että ryhmän jäsenistä yksi on johtaja ja muilta sidotaan silmät; he saavat itse päättää ryhmänä, kuka heidän johtajansa on.

Ryhmät asettuivat jonoon, jokainen ryhmä omalle merkitylle paikalleen. Kerroimme, että johtaja asettuu jonon viimeiseksi ja hänen tarkoituksenaan olisi kuljettaa joukkonsa merkityn reitin läpi suullisesti ohjaten (kuva 1). Muiden osallistujien silmät sidottiin. Jonon tulisi pysyä kasassa, fyysinen koskettaminen oli sallittua. Jokainen ryhmä päätyi pitämään kiinni toistensa olkapäistä. Ryhmät lähtivät liikkeelle yhtä aikaa ja reitillä heidän piti kulkea osittain limittäin toisten ryhmien kanssa. Ennen harjoitteen alkamista päädyimme muuttamaan ryhmien kulkureittiä haastavan keliolosuhteen takia. Päädyimme ratkaisuun turvallisuussyistä: maasto oli osittain liukas ja osallistujia selkeästi jännitti osallistuminen harjoitteeseen. Reitin muuttaminen osoittautui oikeaksi ratkaisuksi, koska siitäkin huolimatta harjoitus jakoi mielipiteitä.



kuva 1 sokkoharjoituksen yhteistyötä

9.2.4 Kivikeskustelu

Kivikeskustelussa (Dunderfelt 2015, 45) pyysimme osallistujia muodostamaan ison ympyrän, jonka keskelle asetimme kiven. Jokainen sai vapaavalintaisessa järjestyksessä hakea kiven keskeltä (kuva 2) ja mennä omalle paikalleen kertomaan, mikä hänen mielestään työyhteisössä toimii, mitä voisi kehittää ja miksi hän pitää työstään. Tavoitteena harjoituksessa on, että toiset opettelevat kuuntelemaan silloin, kun toisella on puheenvuoro ja että tämä toimisi myös ison ryhmän ollessa koolla.

Kivikeskustelu on hyvä harjoite myös silloin kun ollaan ristiriitatilanteessa. Kivikeskustelun idea on, että jokaisella on mahdollisuus tulla kuulluksi, tärkeintä on, että tunteissaan ronskeimmat ihmiset saavat mahdollisuuden ilmaista itseään keskittyneesti ja toisaalta tunteissaan pidättyväiset ihmiset saavat mahdollisuuden puhua ilman pelkoa siitä, että tulevat muiden yliajamiksi. Harjoituksen aikana ei mahdollista ongelmaa tarvitse ratkaista, pääasia että kaikki pääsevät ääneen. (Dunderfelt 2015, 45.) Kivikeskustelun otimme mukaan toimintapäivään analysoituamme alkukartoituskyselyn tulokset. Koimme harjoituksen vastaavan työyhteisön toiveeseen ja tarpeeseen siitä, että kaikki jäsenet saisivat äänensä kuuluville.



Kuva 2 Puheenvuoro kivikeskustelussa

9.2.5 Rikkinäinen viesti

Rikkinäinen viesti (mukaillen Tampereen aikuiskoulutuskeskus 2012, 70) harjoituksen tarkoituksena oli herättää työyhteisön jäseniä miettimään sitä, kuinka kerrottu asia muuttuu, kun välissä on useita toimijoita ja puhe on ainoastaan muistin varassa. Toteutimme harjoituksen niin, että kerroimme tarinan (liite 4) yhdelle vapaaehtoiselle osallistujalle, joka odotti toisia sisätiloissa. Hän sai lukea tarinan ensimmäiselle sisääntulijalle paperista. Muita osallistujia laskimme sisätiloihin yksi kerrallaan.

Ensimmäinen sisääntulija kuunteli tarinan, mutta kun olisi tullut hänen vuoronsa kertoa tarina muististaan seuraavalle, hän koki tilanteen liian ahdistavana, eikä halunnut jatkaa osallistumista. Vuoro siirtyi seuraavalle ja harjoitus jatkui näin loppuun asti. Tarina muuttui radikaalisti matkan varrella ja lopulta viimeiset osallistujat kertoivat sen toisilleen supattamalla. Tarina oli alkujaan melko pitkä, mutta viimeisen osallistujan kertomana se oli lyhentynyt ihan muutamaan sanaan.

9.2.6 Leijulauta

Leijulauta -harjoitus (Leinonen 2015) toteutui toimintapäivässä koko osallistujajoukon kesken. Ohjeistimme osallistujia, että kaikkien tulee olla jollakin tavalla kosketuksissa leijulautaan – he itse saivat itse miettiä, kuinka tämä käytännössä toteutuu. Käyttämässämme leijulaudassa oli 8 narua. Ryhmä ratkaisi asian niin, että he olivat kiinni toisissaan ja vain osa piti kiinni naruista. Leijulaudalle asettelimme erilaisia luonnonmateriaaleja: käpyjä, kiviä, oksanpalasia, jotka toimivat symboleina heidän ryhmähengelleen.

Lumipeitteen takia olimme joutuneet etsimään symbolit ryhmälle valmiiksi, mutta harjoitteen olisi voinut toteuttaa myös niin, että jokainen (yksilönä tai parina) olisi etsinyt luonnosta asian, joka kuvastaa työyhteisön ryhmähenkeä – tällöin

symboleiden kuljettaminen olisi osallistujista tuntunut varmasti merkityksellisemmältä. Kaikki osallistuivat leijulauta -harjoitteeseen ja ryhmä toimi hyvin yhteen hioessaan toimintastrategiaa. Tavaroiden kuljettaminen kävi niin sujuvasti, että päädyimme tehtävän aikana toteuttamaan siitä erilaisia variaatioita: kuljetuksen aikana vain esimies sai puhua ja ohjeistaa muuta ryhmää, ohjeistajaparin antajan piti olla mahdollisimman positiivinen / negatiivinen ja kumota toisen antamia ohjeita, naruista sai pitää kiinni vain uloimmasta päästä.

9.2.7 Kosketusrinki

Kosketusrinki (mukaillen Vanhustyön keskusliitto 2015) oli viimeinen harjoite ennen pidempää kahvitaukoa ja se toteutettiin nuotin ympärillä piirissä istuen. Kosketusringissä osallistujat saivat valita itselleen vapaavalintaisesti parin. Parista toinen asettui istumaan ja toinen jäi seisomaan parinsa taakse. Käytimme kosketusringissä teemana selänpesua; pesijä sai miettiä, minkä tuoksuisella saippualla pesisi juuri parinsa selän ja miksi.

Aloitimme selänpesun lempeällä suihkulla, selkä pestiin pehmeällä sudilla ja seuraavaksi karkeammalla, lopuksi juuriharjalla. Välillä selkää huuhdeltiin kovalla suihkulla, välillä hyvin lempeällä. Viimeisenä pestiin hartiat oikein kunnolla ja sen jälkeen selkä huuhdeltiin vielä kokonaan. Istujat saivat viimeiseksi vielä ravistella kunnolla viimeisetkin vesipisarot pois. Rooleja vaihdettiin, jolloin pesijästä tuli pestävä. Osallistujat nauttivat kosketusringistä ja sen luomasta tunnelmasta; kosketusrinki oli sopivan rauhoittava harjoite ennen nuotiolla toteutuvaa kahvi- ja makkaranpaisto taukoa

9.2.8 Sanat sekaisin

Kun makkarat ja tikkupullat oli syöty ja kahvit juotu, jatkoimme seuraavaan harjoitteeseen. Pyysimme osallistujia asettumaan nuotion ympärille vapaavalintaiseksi kolmeksi joukkueeksi.

Sanat sekaisin -harjoituksessa (mukaillen MAST 2018) tavoitteena oli nostaa esille yhteistyön ja tiimihengen merkitystä silloin, kun ongelmia pitää ratkaista tiiminä.

Sanat sekaisin -harjoitus toteutui niin, että olimme sekoittaneet valmiiksi päiväkotimaailmaan liittyviä sanoja (liite 4) ja joukkueiden piti keksiä, mikä sana kirjainyhdistelmästä oikeasti muodostuu. Joukkueet kilpailivat toisiaan vastaan. Kirjainyhdistelmät oli kirjoitettu valmiiksi papereille (yksi sana yhdelle paperille), koska uskoimme tehtävän olevan liian vaikea, jos sanat olisi esitetty joukkueille vain suullisesti.

9.2.9 Korikävely

Seuraavassa harjoituksessa jatkoimme yhteistyön ja sujuvan vuorovaikutuksen merkityksen esille nostamista ongelmanratkaisussa. Mielestämme Korikävely -harjoitus (Leinonen 2015) vastasi elämyspedagogisista harjoitteista hyvin teemaan ja sopi toteutettavaksi myös isolle osallistujamäärälle.

Kerroimme osallistujille, että nyt he joutuvat toimimaan koko henkilökunta yhdessä. Annoimme heille käyttöön kahdeksan sinistä maitokoria ja näytimme merkityn reitin, joka heidän tulisi kiertää niin, että kaikki osallistujat ovat aina kosketuksessa koriin. Muistutimme osallistujia, ettei harjoituksessa ole oikeaa tai väärää tapaa suorittaa sitä – kaikki on kiinni heidän mielikuvituksestaan.



kuva 3 korikävely

Jo harjoituksen alussa kolme osallistujaa ilmoitti, etteivät he halua osallistua tehtävään; he kokivat sen liian vaarallisena. Ehdotimme heille, että he voisivat toimia muun porukan neuvonantajina ja kannustajina, näin kaikki olisivat kuitenkin mukana harjoituksessa (kuva 3). Harjoitus lähti alun alkaen takkuisasti käyntiin, osallistujat kokivat sen todella hankalana. Lyhensimme korien avulla kuljettavaa reittiä neljä kertaa harjoituksen aikana ja annoimme osallistujille kaksi lisäkoraa käyttöön.

Osallistujien kesken näkyi ristiriitaisia ajatuksia siitä, kuinka harjoituksen aikana tulisi toimia, jotta tehtävä saataisiin suoritettua. Lopulta yksi osallistujista teki oman ratkaisunsa ja lähti kulkemaan yhdellä korilla reittiä yksin, jotta hän voisi tuoda muille osallistujille oman korinsa avuksi. Muu ryhmä jatkoi tehtävän suorittamista jo aloitetulla mallilla, mutta yhden osallistujan irtautuminen ydinjoukosta jakoi selkeästi mielipiteitä osallistujissa.

9.2.10 Kehukävely

Korikävely -harjoitus oli vaativa, joten koimme, että sen perään oli hyvä sijoittaa kevyempi ja tunnelmaltaan positiivinen harjoite. Halusimme myös nostaa positiivisuuden merkitystä arjessa, joten valitsimme harjoitukseksi kehuikävelyn (Lajunen, Andell & Ylenius-Lehtonen 2016, 138). Kehukävelyn toteutimme niin, että laitoimme taustamusiikin soimaan ja pyysimme osallistujia kävelemään lähiympäristössä yhtenä ryhmänä, jokainen kuitenkin omissa ajatuksissaan ja hiljaa. Kun musiikki lakkasi, tuli lähimpänä olevasta vapaasta työkaverista ottaa itselle pari, kätellä tätä ja kertoa hänelle, miksi hän on hyvä tyyppi ja hyvä työkaveri.

Kehukävely toimi selkeästi tunnelman keventäjänä rankemman harjoitteen jälkeen. Osallistujat olivat kaikki harjoitteessa mukana iloisien ilmeiden saattamina ja odottivat musiikin sammumista. Jokainen piti itse huolen siitä, että oli jutellut jokaisen työkaverinsa kanssa.

9.2.11 Pekka Pokka

Päivä alkoi harjoitteiden puolesta lähetä loppuaan ja tietoisesti valitsimme viimeiseksi harjoitukseksi Pekka pokka -harjoituksen (Halonen & Laitinen 2011, 73). Pekka pokassa kaikki osallistujat kokoontuivat piiriin, myös me ohjaajina osallistuimme tähän harjoitukseen. Vieressä olevalle kaverille sanotaan ”Nimeni on Pekka pokka. Pokkani pitää pimpelipom, pitääkö sinun pimpelipom?” Tarkoituksena on saada vierustoveri nauramaan. Se kuka nauraa, putoaa pelistä pois.

Harjoitus imaisi osallistujat mukaansa ja nauru raikui ulkoilmassa. Koko osallistujajoukosta kolme jäi viimeiseksi ryhmäksi, jotka yrittivät saada toisiaan nauramaan. Harjoitus lopetettiin siihen, pokaanpitäjät olivat löytyneet. Harjoitus toimi todella hyvin päivän päätteeksi; osallistujat kertoivat, että heille jäi harjoitteesta hyvä ja positiivinen mieliala. Osallistujat uskoivat, että Pekka pokka tulee raikamaan päiväkodin käytävillä jatkossakin ja he tuumivat, että harjoitusta voisi hyvin tehdä myös lasten kanssa yhteisen ilonpidon merkeissä.

9.2.12 Pois jääneet harjoitukset

Toimintapäivästä jäi ensimmäiseksi pois harjoitus nimeltä ”ruuhka” (mukaillen Lajunen, Andell & Ylenius-Lehtonen 2016, 35). Ruuhka olisi varmasti ollut työyhteisöä monin tavoin hyödyttävä harjoite, mutta sitä edeltänyt ”Kivikeskustelu” imaisi työyhteisön mukaansa kokonaisvaltaisesti ja mahdollisti heille tilaisuuden keskustella yhteisöä liikuttavista asioista hyvin monipuolisesti. Kivikeskustelu vei aikaa paljon enemmän, kuin mihin olimme suunnitelmassamme varautuneet, joten luonnollisestikin annoimme ajallisesti yhteisölle mahdollisuuden antautua kivikeskustelulle juuri niin paljon, kuin he kokivat siihen tarvetta ja jätimme ruuhka -harjoituksen pois ohjelmasta.

Samainen kivikeskustelu harjoitus ja sen merkitys kokemuksena nousi työyhteisöltä uudestaan esiin niin suullisessa palautteessa kuin päätöskyselyssäkin, joten uskomme vahvasti ratkaisumme olleen oikea.

Toinen poisjäänyt harjoitus oli ”yhteisten sääntöjen tekeminen” (mukaillen Vauhtimimmit 2012), jossa ideana olisi ollut tehdä luonnonmateriaaleja symboleina käyttäen yhteiset säännöt työyhteisölle. Harjoituksessa jokainen osallistuja olisi lähtenyt kävelemään luontoon ja miettinyt, minkä säännön haluaisi työyhteisölle luotavan. Samalla hän etsii luonnosta symbolin joka sääntöä kuvastaa. Symboleista olisi tehty yhteinen taulu, josta olisi otettu kuva. Harjoitusta olisi voinut jatkaa vielä toimintapäivän jälkeenkin niin, että kaikki käyvät kirjoittamassa kuvaan oman sääntönsä symbolinsa viereen. Tämän harjoituksen poisjättämiseen oli aikatauluviiveen lisäksi toinen, hyvinkin konkreettinen syy: voimakas lumissade, jonka seurassa toimintapäivää vietimme. Siinä vaiheessa, kun harjoituksen aika olisi ollut, oli kaikki ympärillä oleva luonto jo niin lumen peitossa, että ajallisesti harjoitukseen olisi mennyt vieläkin enemmän aikaa ja symbolien löytäminen olisi saattanut kuormittaa (jo hieman väsyneitä) osallistujia liiaksi.

Koska jouduimme siirtymään ruokailemaan toimintapäivän toteutuspaikasta muualle, olimme suunnitelleet, että ruokailun päätteeksi keräämme osallistujilta ulkona palautteen toimintapäivästä tulitikkupalautteena, jonka ideoimme normaalista suullisesta palautteesta luontoteemaan sopivaksi. Ideana siinä oli, että jokainen saa antaa vapaamuotoista palautetta toimintapäivästä (sen tunnelmasta, harjoituksista, kertyneistä kokemuksista tai heränneistä ajatuksista) niin kauan, kuin tulitikku palaa hänen kädessään. Osallistujat olivat ruokailun jälkeen jo väsyneitä ja ulkona puhalsi kova tuuli räntäsateen lisäksi, joten teimme päätöksen, että jätämme tulitikkupalautteen pois. Sen sijaan päädyimme keräämään palautteen päivästä istuen ruokapöydän ympärillä, jokainen sai puhua kokemuksistaan sen aikaa, kun hänestä tuntui hyvältä. Saadun palautteen jälkeen me opiskelijat esitimme kiitokset osallistujille ja heidän rohkeudelleen heittäytyä harjoitteisiin ja keskusteluun mukaan. Kiitimme kaikki toisiamme onnistuneesta päivästä ja lopetimme toimintapäivän siihen.

9.3 Päätöskysely

Kun toimintapäivä oli pidetty, refleктоimme oppimiskokemuksiamme ja lähetimme kolme viikkoa toimintapäivän jälkeen työyhteisölle päätöskyselyt (liite 6). Päätöskyselyiden vastaamisaika oli huomattavasti pidempi, kun alkukyselyllä. Kuten alkukartoituskyselyyn, myös päätöskyselyyn henkilökunta vastasi tiimeittäin. Teimme tämän ratkaisun siksi, että koimme sen olevan luonnollinen jatkumo jo aloitetulle linjalle ja uskoimme sen helpottavan myös henkilökuntaa.

Päätöskyselyn vastauksia jouduimme kuitenkin odottamaan ja lopulta kyselemään niiden perään. Suuri vaikutus oli varmasti joulun läheisyydellä ja sen myötä päiväkodin arjen enenevästä kiireellisyydestä, mutta pohdimme myös, oliko toimintapäivän ja päätöskyselyn lähettämisen välissä kuitenkin liian pitkä aika (3 viikkoa) ja mahdollistiko pidempi vastausaika sen, että osalta tiimeistä asia jäi unohduksiin. Lopputulos oli kuitenkin se, että kaikki viisi tiimiä vastasi päätöskyselyyn.

10 Tulokset ja tuotokset

10.1 Alkukartoituskyselyn tulokset

Kaikki viisi tiimiä vastasivat alkukartoituskyselyyn, vaikka huolta aiheuttikin kiireinen aikataulu. Kyselyissä kävi ilmi, että kolme tiimiä viidestä koki työhyvinvoinnin hyväksi tai melko hyväksi kyselyn hetkellä. Vastauksista nousi selkeästi esille myös kiire, suuret lapsikoot, uudet asiat ja niiden tuoma varhaiskasvattajien väsymys.

Parhaimmillaan tiimit kokivat vuorovaikutuksen olevan silloin, kun se on välitöntä, avointa ja toista kannustavaa. Tiimit kokivat tärkeänä myös sen, että tieto kulkee ja asioista keskustellaan.

Huonoimmillaan vuorovaikutus oli tiimien mielestä kautta linjan silloin, kun toista ei kuunnella, puhutaan pahaa selän takana, aliarvioidaan toisen mielipiteitä eikä jousteta yhtään.

Kyräilevää, toisen vahtimista ja aliarvioimista, että yhdet päättää ja toiset hiljaa hyväksyy!

Kysyttäessä sitä, kuinka vuorovaikutuksen toivoisi kehittyvän työyhteisössä ja tiimissä, tuli ilmi kuulluksi ja nähdyksi tulemisen parempi mahdollisuus ja että yhteisöön kuuluvia yksilöitä arvostettaisiin huomioiden ne kyvyt ja tehtävät, jotka vastuualueeseen kuuluu. Vastausten perusteella toivottiin, että avoimuus asioista puhumiseen, tiedottamiseen sujuvoittaminen ja juoruilun loppuminen olisivat osa-alueita, joissa positiivista muutosta tapahtuisi. Vastauksista nousi esille myös se, ettei tiimeissä välttämättä uskalleta puhua kaikista mieltä painavista asioista.

Elämyspedagogiikka oli vastaajille hieman vieras termi, mutta kaikki viisi tiimiä olivat kysymykseen ”Mitä elämyspedagogiikka teidän mielestänne pitää sisällään?” osanneet vastata. Vastaukset pitivät sisällään musiikkia, liikuntaa, draamaa ja taidetta, itse tekemistä, tekemällä oppimista ja positiivisia tunnetiloja. Yksi ryhmä paljasti googlettaneensa mitä elämyspedagogiikka on. Tiimiläiset kokivat elämyspedagogiset harjoitteet virkistävinä ja pitivät tärkeänä sitä, ettei kaikkeen ole pakko osallistua, jos ei halua tai jokin tuntuu epämiellyttävältä. Toisaalta tiimien vastauksista tuli ilmi myös uuteen heittäytyminen:

Pitää uskaltaa laittaa itsensä likoon ja olla aito ja rohkea. Välistä se on vaikeaa mutta palkitsevaa! kaikki otettaisiin huomioon ja huomattaisiin myös meidät erilaisina ihmisinä, ettei kaikki sovi kaikille!

Kysyttäessä tiimiläisten toiveita ja odotuksia toimintapäivään liittyen, he toivoivat rentoa, mukavaa ja virkistävää päivää, jossa ei ole pakollista tehdä mitään, jos ei halua. Myös yhteishengen syntymistä ja työkavereihin tutustumista toivottiin. Tiimit toivoivat meidän erityisesti kiinnittävän huomiota siihen, että kaikki saisivat äänensä kuuluville, kaikki huomioitaisiin tasavertaisina ja että porukka pysyisi yhtenäisenä.

10.2 Toimintapäivän havainnointi

Havainnointi lomakkeen avulla jäi vähemmälle, kuin olimme suunnitelleet. Tämä johtui siitä, että juoksevat asiat piti toisen kiireisenä, kun toinen oli kiinnitettynä harjoitteen ohjaukseen. Lomakkeen avulla havainnoiminen toteutui vain siis osassa harjoituksia. Havainnointi pedagogisen havainnointilomakkeen avulla olisi vaatinut sen, että päivässä olisi ollut mukana enemmän järjestäviä tahoja – kaksi ohjaajaa oli selkeästi tästä näkökulmasta liian pieni määrä. Valokuvia otimme melkein jokaisen harjoitteen aikana tukemaan tekemiämme havaintoja (kuva 4).



kuva 4 toimintapäivän havainnointia

Lomakkeen vähäinen käyttö ei kuitenkaan tarkoittanut sitä, ette emme olisi havainnoineet kasvattajayhteisön toimintaa eri harjoitteissa, emme vain pystyneet tekemään sitä alkuperäisen suunnitelman mukaan. Havainnoiminen toteutui myös niin, että havainnoija kirjoitti tekemänsä havainnot muistiin harjoituksen päätyttyä tai harjoituksen ohjaaja kertoi havainnoijalle tekemiään havaintoja ja ne kirjoitettiin ylös harjoituksen päätyttyä. Tekemämme havainnointi kertoi meille työyhteisön innostuvuudesta ja rohkeudesta osallistua toimintaan.

Huumori oli mukana suuressa osassa harjoituksia, joka kertoikin mielestämme työyhteisön heittäytymiskyvystä. Toki harjoitukset laittoivat myös ajattelemaan, kuten Kivikeskustelu, jonka työyhteisö nosti hyvinkin tärkeäksi harjoitukseksi.

Samoin oli palkitsevaa huomata kuinka ryhmäläiset nauttivat siitä, että saivat tehdä harjoitteita koko työyhteisön voimin tai kuinka iloa tuotti se, että esimerkiksi sokkoharjoituksessa jokaisessa ryhmässä oli henkilöitä eri tiimeistä.

Hei tähän harjoitukseen oli sattunut kaikki henkilöt eri tiimeistä. Olipa mukavaa olla samassa ryhmässä, kun muuten ei työskentele heidän kanssaan.

10.3 Toimintapäivän tulokset ja palaute

Toimintapäivän aikana keskustelimme jokaisen harjoitteen jälkeen osallistujien kanssa harjoitteen herättämistä ajatuksista, tunteista ja yksilöllisistä kokemuksista. Erityisesti kasvoton ja näennäinen vuorovaikutus -harjoituksessa (mukaillen Dunderfelt 2015, 45) osallistujille heräsi ajatuksia siitä, kuinka tärkeä osa vuorovaikutusta kehonkieli on ja miten sitä voi käyttää huomaamattaan niin, että toiselle tulee epämiellyttävä olo. Osallistujista valtaosa koki, että puhuminen harjoituksen aikana oli jopa vaikeaa, kun toinen osapuoli ei kommentoinut mitään, joten keskusteleminen tuntui turhauttavalta. Osallistujat kokivat harjoituksen myös epäaidoksi tilanteeksi, koska kaikki osapuolet tunsivat toisensa jollakin tasolla - kukaan heistä ei tosielämässä käyttäydy vuorovaikutustilanteissa harjoituksessa pyydettyjen käytösmallien mukaisesti.

Toimintapäivän harjoitukset herättivät osallistujissa monia erilaisia ajatuksia, tunteita ja mielipide-eroja. Yksi tällainen harjoite oli sokkoharjoitus (mukaillen Kangasniemi, Reitti & Sillanpää-Reitti, 2009, 13). Osa koki harjoitteen rennoksi ja mukavaksi, mutta silti ajatuksia herättäväksi, kun taas osa ei pitänyt harjoituksesta; he kokivat sen olleen liian haasteellinen ja osittain myös vaarallinen. Sokkoharjoituksen jälkeen jouduimme ohjaajina keskustelemaan osallistujien kanssa entistä aktiivisemmin siitä, kuinka rohkeasti he lähtivät harjoitteeseen mukaan ja uskalsivat asettaa itseään epämukavuusalueelle.

Toinen selkeästi mielipide-eroja aiheuttanut harjoite oli korikävely (Leinonen 2015), jossa osa työyhteisöä ilmoitti jo alussa, etteivät he tahdo osallistua harjoitukseen. He pääsivät kuitenkin osallisiksi harjoitusta toimimalla neuvonantajina ja kannustajina harjoitukseen fyysisesti osallistuville jäsenille.

Kannustusjoukot toimivat hyvin suorittajien tukena ja tsemppasivat heitä läpi harjoitteen. Yksi osallistuja jätti suorituksen kesken, hän ei kokenut oloaan mukavaksi. Loppujoukko sai tehtävän suoritettua ja kiersivät merkityn reitin. Aikaa korikävely -tehtävään meni huomattavasti enemmän, kuin mitä olimme suunnitelmassa siihen varanneet. Osallistujien mielipide harjoituksesta jakautui ristiriitaisesti: osa oli sitä mieltä, että harjoitus oli mukava ja toimi hyvin esimerkkinä tiimityön merkityksestä. Osa sanoi suoraan, etteivät he pitäneet harjoituksesta lainkaan; he kokivat sen liian vaaralliseksi ja haasteelliseksi. Annoimme ryhmälle paljon positiivista palautetta rohkeudesta ja uskalluksesta kokeilla myös epämieluisilta tuntuvia harjoituksia.

Mielestämme korikävely oli hyvä harjoite työyhteisölle, koska harjoituksista se toimi varmasti sinä harjoituksena, joka toi selkeimmin esille ryhmädynamiikkaa sekä yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen merkitystä. Harjoitus toimi konkreettisena esimerkkinä siitä, kuinka mukavuusalueen ulkopuolella tapahtuvassa kanssakäymisessä vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot joutuvat vääjäämättä välillä koetukselle. Vaikka osa porukasta ei osallistunutkaan itse fyysiseen harjoitukseen, olivat he silti henkisesti mukana harjoituksessa niin neuvonantajina, kuin kannustajinakin – vääjäämättä tärkeitä osa-alueita työyhteisön toimivuudessa.

Kivikeskustelu (Dunderfelt 2015, 45) oli toimintapäivän harjoituksista eniten ajatuksia herättänyt harjoite. Osallistujista kaikki kokivat harjoituksen todella toimivana ja toivat esille toiveensa, että käytäntö siirtyisi myös henkilökunnan yhteisiin palavereihin, jotka toteutuvat viikoittain. Harjoitus nähtiin erityisen hyvänä siksi, että työyhteisöön kuuluu sekä hiljaisia että puheliaampia jäseniä. Kivikeskustelun myötä kaikki saavat halutessaan asiansa kerrottua ja myös puheliaampien henkilöiden tulee keskittyä kuuntelemaan ja kommentoida asioita vasta omalla vuorolla. Kivikeskustelulle oli toimintapäivän suunnitelmaan varattu 25 minuuttia aikaa, mutta aikaa harjoitukseen meni melkein 60 minuuttia. Ajan tuplaantuminen kertoo mielestämme sen, kuinka tarpeeseen kivikeskustelu - harjoitus työyhteisölle tuli ja olimme tyytyväisiä ratkaisuumme käyttää tätä harjoitusta alkukartoituskyselyn vastausten perusteella.

Työyhteisön yhteistyötaidot nousivat selkeästi esille kaikkien harjoitteiden aikana. Sanat sekaisin -harjoituksessa (mukaillen MAST 2018) joukkueet miettivät alkuun sanoja jokainen jäsen hiljaa yksinään, mutta kannustimme joukkueita tekemään enemmän yhteistyötä ja miettimään vaihtoehtoja yhdessä. Joukkueiden tiimihenki nousi nopeasti ja selkeästi kilpailuvietti nosti päätään. Osallistujat olivat harjoituksessa innoissaan mukana ja ilakoivat aidosti toisten joukkueiden onnistumisesta sekä tuumivat harjoituksen olevan hauska esimerkki harjoituksesta, joka saa aivot raksuttamaan ja tarjoaa osallistujille mahdollisuuden keskittyä ja panostaa toimivaan ryhmätööhön.

Myös leijulauta -harjoitus (Leinonen 2015) teki näkyväksi työyhteisön yhteistyötaitojen toimivuuden. Osallistujat kehuivat harjoitusta ja oli hienoa huomata, kuinka tosissaan valitut henkilöt varioivat tilannetta. Kun haasteita lisättiin, ryhmä otti ne tosissaan tehden toimivaa yhteistyötä, jotta he saavuttaisivat halutun lopputuloksen. Ryhmästä nousi esille, että harjoite voisi olla kiva myös lasten kanssa, eikä leijulauta olisi vaikea itse valmistaa.

Rikkinäinen viesti (mukaillen Tampereen aikuiskoulutuskeskus 2012, 70) toimi hyvänä esimerkkinä harjoituksesta, jonka tunnelman ja merkityksen osallistujat yhdistivät välittömästi työyhteisön arkielämään. Harjoituksen päätyttyä osallistujille heräsi heti yhtenäinen ajatus siitä, kuinka paljon vastaavia tilanteita tapahtuu myös päiväkodin arjessa, erityisesti eri tiimien kesken ja kuinka kuultu asia voi muuttua aivan toisenlaiseksi kierrettyään monen henkilön kautta. Sama ilmiö toistui keuhkävely -harjoituksen (Lajunen, Andell & Ylenius-Lehtonen 2016, 138) purkuosiossa: osallistujien palaute harjoitteen jälkeen oli tyytyväistä ja kannustavaa; tällaista toimintaa tarvittaisiin työyhteisön arkeen enemmän.

Arkipäivisin hälinän ja kiireen keskellä työkaverille positiivisen asioiden kertominen unohtuu, vaikka se ei vaatisi paljoa aikaa tai mitään erikoisjärjestelyjä: ”hei vitsi miten hienosti tuon tilanteen hoidit!”, ”hyvin keksitty, kiitos!” esimerkiksi riittäisivät siihen, että tuo näkyväksi työkaverin osaamisen ja arvostuksensa häntä kohtaan.

Ruokailun lopuksi, eli koko päivän päätteeksi pyysimme osallistujilta suullisen palautteen toimintapäivästä. Tarkoituksena oli siis pyytää tulitikkupalaute (liite 4), mutta aikataulun venymisestä ja keliolosuhteista johtuen päätimme pitää sen sisällä, osan nauttiessa vielä jälkiruokiaan. Palautteessa perusteella monet osallistujista olivat jännittäneet päivää paljon ja pohtineet, kannattaako päivään edes osallistua. Osallistujat kokivat kuitenkin positiivisena sen, että lähtivät mukaan, vaikka joitakin ajatus toimintapäivään osallistumisesta ”kehtuutti”. Myös se, että sai jutella ja viettää aikaa työkavereiden kanssa ja etenkin sellaisten työkavereiden kanssa, joiden kanssa ei muuten työskentele, tuotti osallistujille iloa.

Saimme erityistä kiitosta siitä, että olimme ottaneet kasvattajayhteisön jäsenten mielipiteet huomioon ohjelmaa suunnitellessamme. Osallistujat kehuivat päivän sisällön olleen selkeästi juuri heidän tarpeitaan ajatellen suunniteltu. Eräs osallistuja kertoi työskennelleensä Etelä-Suomessa ja olleensa mukana monenlaisissa samantyyppisiä harjoituksia sisältäneissä tyhy-päivissä, jotka olivat hinnaltaankin olleet kalliita. Hänen mielestään tämä päivä oli ehdottomasti yksi parhaista.

Antamassaan palautteessa osallistujat pohtivat myös yksittäisten harjoitusten merkitystä sekä itsensä, että koko työyhteisön kannalta. Korikävely -harjoitus (Leinonen 2015) osoittautui monessa palautteessa liian vaativaksi, vaaralliseksi ja epämukavaksi osallistujien ikään nähden, kun puolestaan Kivikeskustelu (Dunderfelt 2015, 45) sai paljon positiivista huomiota.

Kivikeskustelu oli todella hyvä harjoitus, se täytyy ottaa käyttöön töissäkin.

10.4 Päätöskyselyn tulokset

Kaikki viisi tiimiä vastasivat päätöskyselyyn. Päätöskyselyn vastaukset analysoimme niin ikään ryhmittelemällä vastaukset kysymysten mukaan. Kaikkien tiimien mielestä päivän sisältö vastasi hyvin odotuksia ja tarpeita, jopa ylittäen ne. Päätöskyselyyn vastanneet tiimit kokivat positiivisena yllätyksenä sen, että toimintapäivän aikana tehdyt harjoitteet oli selkeästi koottu vastaamaan

työyhteisön alkukartoituskyselyssä nostamiin aiheisiin. Erityisen hyviksi asioiksi tiimit mainitsivat monipuoliset ja erilaiset harjoitteet, työkavereiden kanssa vietetyn ajan, päivän organisoinnin ja harjoitteiden vapaaehtoisuuden. Se, että toimintapäivä päättyi yhteiseen ruokailuun, koettiin päivän sujuvuuden kannalta toimivana ratkaisuna.

Kysyttäessä mitä tiimit olisivat toivoneet tehtävän toisin, kolme viidestä tiimistä koki, että Korikävely- harjoitus oli liian vaativa. He myös kokivat, että korikävely venyi liian pitkäksi. Yksi tiimi myös koki, että harjoitusten tahti oli aika nopea ja ulkona oloa olo liikaa. Vastausten perusteella kasvattajayhteisön yhteishengessä oli esiintynyt parantumisen merkkejä ja toimintapäivää seuranneet viikot olivat sisältäneet paljon naurua, enemmän kuin normaalisti.

Yksi tiimeistä ei ollut huomannut vuorovaikutustavoissa muutosta ja pohti sen johtuvan siitä, ettei kaikkia päivän aikana harjoiteltuja ja esille tulleita asioista ole kunnolla sisäistetty. Kivikeskustelu -harjoituksen (Dunderfelt 2015, 45) merkitys nostettiin esiin vielä päätöskyselyssäkin ja vastaajat toivat esille toiveensa siitä, että harjoite jäisi elämään työyhteisön keskuuteen esimerkiksi palaverissa.

Elämyspedagogiset harjoitteet olivat kaikkien tiimien mielestä kivoja ja vapauttavia, joihin jännittäjätkin uskalsivat rohkeasti mukaan. Esille nousi, että etenkin ryhmässä tekeminen oli erityisen mukavaa, mutta yksilötehtävät tuntuivat joidenkin mielestä liian jännittäviltä ja vaativilta selviytyä. Kysyttäessä, mitä oppimista tai millaisia havaintoja tapahtui elämyspedagogisten harjoitteiden aikana, tuli vastauksista ilmi luottamus työkaveriin, kuunteleminen ja yhteistyö. Tiimiläiset kokivat löytäneensä uusia puolia niin itsestä kuin toisesta. Myös se, että päiväkodin henkilöstö on valmiimpi heittäytymään töissä tällaisiin harjoitteisiin ja tehtäviin, kuin ehkä jonkin toisen alan työntekijät.

Tiimit olivat kokonaisuuteen tyytyväisiä ja paneutumisemme niin aiheeseen kuin heidän alkukartoituskyselyjen vastauksiin näkyivät päivän kulussa. Ainoastaan tauotus ja kiireen tuntu jäivät hieman kalvamaan joitakin osallistujia, mutta silti tiimit kokivat päivän kokonaisuudessaan mukavana ja kokemusrikkana.

Niin loppupalautteesta kuin suullisesta palautteesta päivän jälkeen kävi ilmi, että tällaiset koko työyhteisön yhteiset päivät ovat todella tärkeitä ja niitä tulisi olla useammin.

Olitte paneutuneet huolella päivän suunnitteluun; aikataulut pitivät paikkansa, tehtävät olivat monipuolisia. Teillä molemmilla on ystävällinen ja empaattinen ote. Yhteistyönne oli toimivaa ja näytti siltä, että nautitte päivän ohjaamisesta myös itse. Kiitos mukavasta päivästä!

10.5 Fiiliskortit

Osana toiminnallista opinnäytetyötämme valmistimme työyhteisölle konkreettisen tuotoksen, jonka tarve nousi täysin työyhteisöstä. Työyhteisö toivoi konkreettista työkalua ja he päätyivät fiiliskortteihin. Fiiliskorttien avulla on helppo aloittaa vaikkapa palaveri tai lopettaa viikko. Korttien avulla voi kuvailla esimerkiksi juuri tämänhetkistä tunnetilaansa, menneen viikon fiiliksiä tai omia, henkilökohtaisia tuntemuksia työyhteisöstä tällä hetkellä.

Fiiliskortteja on 34 kappaletta ja ne ovat kaksipuoleisia. Toisella puolella korttia on luontokuva (kuva 5) ja toisella puolella tunne (kuva 6). Kuva ja tunne eivät ole millään lailla yhteydessä toisiinsa. Korteissa käytetyt kuvat ovat opinnäytetyön tekijöiden itsensä ottamia luontoaiheisia kuvia.



kuva 5 fiiliskorttien kuvapuoli



kuva 6 fiiliskorttien tekstipuoli

10.6 Menetelmäopas

Fiiliskorttien lisäksi teimme työyhteisölle menetelmäoppaan (liite 8). Oppaasta löytyvät toimintapäivän harjoitukset sekä muita hyviä elämyspedagogisia harjoituksia vuorovaikutuksen tueksi. Oppaassa olevat harjoitukset ovat helppoja ja turvallisia ja niiden materiaalit helposti jokaisen saatavilla tai itse tehtävissä ohjeineen. Jätimme tarkoituksella oppaasta pois harjoitukset, jotka vaativat erityistä turvallisuutta tai erikoisia materiaaleja (esimerkiksi köysitehtäviä), koska niiden suorittaminen vaatii joissakin tapauksissa erityisiä lupatoimenpiteitä, minkä ajattelemme edesauttavan kiireisten varhaiskasvattajien lisäkuormittavuutta.

Harjoitukset on pyritty kuvaamaan helpoksi, jotta kaikkien on niitä helppo ymmärtää. Jokaisen harjoituksen lopussa on osio ”kuinka vuorovaikutan”, jossa kuvaillaan, kuinka harjoituksessa ollaan vuorovaikutuksessa toisen yksilön kanssa. Lopussa myös kerrotaan välineet, joita harjoitukseen tarvitaan. Oppaaseen on käytetty luontokuvia elävöittämään sen ilmettä. Opas on 33-sivuinen ja sivut ovat laminoituja kestävyuden takaamiseksi.

Opas alkaa johdanto- kappaleella, jossa pohjustetaan oppaan idea, tarkoitus ja se, kenelle se on suunnattu. Isommat otsikot on jaettu aiheittain: aloitusharjoitukset, fiiliskortit, kuuntelu- ja keskusteluharjoitukset, ongelmanratkaisuharjoitukset, luottamus- ja kosketusharjoitukset sekä lopetusharjoitukset.

Lopusta löytyy lähdeluettelo, josta löytyvät harjoitteiden kokoamisessa apuna olleet lähteet. Opasta voivat käyttää niin tiimit kuin koko työyhteisö esimerkiksi valitun henkilön vetämänä, mutta se voi toimia myös varhaiskasvattajien ideapankkina lapsille suunnattua toimintaa suunniteltaessa.

11 Pohdinta

11.1 Opinnäytetyön tulosten tarkastelu teoreettisessa viitekehyksessä

Nurmen (2016, 24–25) mukaan yleisin työelämää kuormittava tekijä on kiire. Henkilöstö vähenee, mutta työmäärä ei; usein työ on myös huonosti organisoitua, mikä usein aiheuttaa tekijälle tunteen, ettei työtä ole mahdollista edes tehdä siinä ajassa, joka sille on määritetty. Kiire ja kasvaneet lapsiryhmät nousivat selkeästi myös opinnäytetyöhön osallistuneiden varhaiskasvattajien keskuudesta työn kuormittavuutta eniten nostaviksi tekijöiksi; näillä nähtiin olevan selkeästi vaikutusta myös työhyvinvointiin ja työyhteisön keskinäisiin vuorovaikutussuhteisiin. Nykyisin työelämä muuttuu jatkuvasti ja jatkuva uuden opettelu kuormittaa ihmisiä. Tämä nousi esille myös toimintapäivän aikana erityisesti kivikeskustelu -harjoituksen (Dunderfelt 2015, 45) aikana: varhaiskasvattajat kertoivat kokevansa, ettei edellistäkään muutosta olla ehditty oppia kunnolla, kun jo seuraava muutos on edessä. Muutokset ovat aina ihmiselle haasteellisia, mutta jo ennalta kuormittuneelle työyhteisölle jatkuvassa muutosten aallokossa eläminen voi edesauttaa työhön uupumisen ja väsymisen kasvamista. (Nurmi 2016, 25).

Sutinen (2007, 154) kertoo, että puhuttaessa elämyspedagogiikan pysyvistä vaikutuksista, ovat tärkeimmässä osassa osallistujan oma muutos- ja toimintamotivaation merkitys. Isolla osalla osallistujista voi olla suuri toimintamotivaatio, kun taas halu omaan muutokseen ja henkilökohtaiseen kasvuun puuttuvat. Toisaalta sitten on osallistujia, joita ei elämyspedagoginen toiminta kiinnosta, mutta heille ryhmäkokemukset ja toiminnasta saadut haasteet voivat antaa suuria oivalluksia henkilökohtaiseen elämään sekä oppimisen kokemuksia.

Toimintapäivän palautteista kävi ilmi, että osa ryhmäläisistä pohti tulemistaan koko toimintapäivään, mutta kokikin oikein positiiviseksi asiaksi osallistumisensa. Henkilökohtaista kasvua, kuten uusia puolia itsestä ja työkaverista oli löydetty, kuten myös erittäin tärkeä huomio työhyvinvointiin liittyen: ”Yhteistyössä on voimaa.” Elämyspedagogiset harjoitteet koettiin ”yllättävän mukavilta ja vapauttavilta, joissa jännittäjätkin meistä olivat rohkeasti mukana.” Tämän perusteella toimintapäivä tarjosi osallistujille erityisesti henkilökohtaisen elämän oivalluksia ja mahdollisuuden siirtää näitä oivalluksia olemaan osa työyhteisön kanssa elettyä arkea.

Toki pitkäjänteisemmällä ja ehkä säännöllisesti toistuvalla elämyspedagogisella toiminnalla työyhteisön jäsenten kasvun voisi nähdä laajemmassa mittakaavassa ja tämä palvelisi työyhteisöä enemmän, kuin kertaluonteinen toimintapäivä. Mutta itse toiminta ei yksin riitä, vaan asioiden oivaltamisen lisäksi tarvitaan aina niin henkilökohtaista, kuin yhteisönkin kesken tapahtuva tiedostamista, kun matkataan kohti muutosta. Ahosen (2015, 184–185) mukaan omien ajatusten ja tunteiden tiedostaminen voikin johtaa positiiviseen muutokseen varhaiskasvattajan oman vuorovaikutuksen suhteen. Tiedostamiseen tarvitaan niin reflektointia sekä haasteellisten tilanteiden tarkkaa jälkipuintia kuin myös luottamuksellista ja avointa keskustelua työyhteisön kesken.

Osallistujat toivoivat alkukartoituskyselyn perusteella työyhteisöön enemmän avointa keskustelua ja juoruilun loppumista. Tiedostamalla tämän asian, refleктоimalla ja avoimesti keskustelemalla työyhteisölle avautuu mahdollisuus opetella asioiden käsittelyä suoraan, ilman juoruilua. Avointa vuorovaikutusta ei pidä kuitenkaan sotkea siihen, että kaikki asiat ovat oikeutettuja sanoa toiselle suoraan, ainakaan mikäli taustalla piilee ilkeämielisyyttä. Hienotunteisuuden muistaminen on toimivassa vuorovaikutuksessa avainasemassa, samoin kuin kuulluksi tulemisen tunne. Se, että työyhteisössä hyväksytään erilaisuus ja erimielisyydet sekä arvostetaan ja kunnioitetaan työkaveria omana itsenään, saa koko työyhteisön kattava avoin vuorovaikutussuhde mahdollisuuden nousta työyhteisöä kannattavaksi voimaksi. (Kaivola 2003, 145–146.)

Opetushallituksen julkaisema varhaiskasvatuksen perusteet (Opetushallitus 2016, 19) määrittää, kuinka varhaiskasvattajien tulee huomioida ja tukea lasten ihmisyyden kasvamista. Tällä edellytetään pyrkimystä totuuden kertomiseen, oikeudenmukaisuuteen, ihmisarvon loukkaamattomuuteen ja rauhaan sekä hyvyyteen ja kauneuteen.

Sivistyksen arvostaminen varhaiskasvatuksessa tulisi ilmetä niissä tavoissa, kuinka ihminen suhtautuu itseensä ja muihin ympärillä oleviin ihmisiin – henkilöstön tulisi ohjata varhaiskasvatustyössään lapsia toimimaan näihin pohjautuvan arvoperustan mukaisesti. Tällä perusteella varhaiskasvattajien tulisi erityisesti kiinnittää huomiota siihen, kuinka työyhteisön välinen vuorovaikutus ja työhyvinvointi heijastuvat arjessa tehtävään työhön ja miten merkittävässä roolissa säännöllinen ihmissuhteiden ylläpitäminen tulisi olla varhaiskasvatuksessa – voiko lapsiryhmä toimia arjessa aikuisten ohjeiden ja neuvojen mukaisesti, jos samalla aikuiset omalla toiminnallaan viestittävät vuorovaikutussuhteista ihan jotain muuta. Aikuisten työyhteisö muodostaa lasten eli asiakkaiden toimintaympäristön, jolloin vääjäämättä ristiriitainen työyhteisö välittyy asiakaskokemuksiin. (Kokkonen 2018.)

11.2 Toteutuksen, menetelmien ja tuotosten tarkastelu

Vaikka vuorovaikutustaidot ovat osa jokapäiväistä elämäämme, niistä keskustellaan yhä useammin myös työyhteisöihin liittyvissä asioissa. Etenkin silloin, kun työyhteisön sisällä kuohuu. Monesti vuorovaikutus- ja kommunikaatiotilanteissa tulkitaan tai oletetaan tai ajatellaan "nyt se taas vaan syyttää, eikä mitään positiivista sano". Emme ilmaise kovinkaan usein omia tarpeitamme tai toiveitamme selkeästi, arvostelematta, vaatimatta, syyttelemättä tai puolustelematta. (Rytikangas 2011, 90.)

Mutta onneksi vuorovaikutustaitoja voi harjoitella, siihen on olemassa työkaluja, eikä se ole koskaan liian myöhäistä. Hyödyntämällä elämyspedagogiikkaa, luomme lisäksi osallistujille uuden toimintaympäristön ja tarjoamme heille mahdollisuuden löytää uusia toimintamalleja vuorovaikutukseen niin henkilökohtaisesti kuin yhdessä ryhmänä.

Lisäksi konkreettisen tuotoksen avulla työyhteisö voi jatkaa vuorovaikutusharjoitteita tulevaisuudessakin. Uskomme, että toistuvilla koko työyhteisön virkistyspäivillä, joissa henkilöstö pääsee tekemään elämyspedagogisia harjoitteita, on pelkästään positiivisia vaikutuksia vuorovaikutukseen työyhteisössä ja sitä kautta työhyvinvointiin.

Koemme, että opinnäytetyöllemme oli todellista tarvetta, koska halu sen toteutumiseen nousi sieltä, missä haasteetkin ovat – työyhteisöltä itseltään. Koska tulemme opiskelijoina itsekin olemaan jossain vaiheessa osa työyhteisöä, koemme aiheen antavan meille paljon mahdollisuuksia kehittää myös omia vuorovaikutustaitojamme ja kiinnittää niihin erityistä huomioita. Työelämästä pohjautuva ja heiltä saatu opinnäytetyöaihe tukee vahvasti myös omaa ammatillista kasvuamme. (Airaksinen & Vilka 2003, 17.)

Kun arvioidaan toiminnallisen opinnäytetyön menetelmiä, voimme todeta, että kysely niin ennen toimintapäivää kuin sen jälkeenkin, oli hyvin antoisa menetelmä, josta me opinnäytetyön tekijöinä saimme paljon aineistoa. Päiväkodin kiireinen arki ja työn kuormittavuus tukivat sitä, että sähköinen kysely ja vastaus tiimeittäin oli sopiva toimintatapa. Jos jokainen olisi vastannut yksin, kuormittavuus olisi lisääntynyt entisestään jo ennestään rästissä olevien asioiden lisäksi. Nyt kyselyjen täyttö sujahti tiimipalaverin yhteyteen ja osaltaan myös valmisteli osallistujia tulevaan toimintapäivään. Yhteinen, tiimeittäin täytettävä kysely myös ohjasi työyhteisöä yhteistyön tekemiseen ja sen merkitykseen; kaikkien tiimin jäsenten mielipide oli tärkeä. Kriittisesti tulee pohtia ainoastaan alkukyselyiden vastaamiseen jäänyttä aikaa: se koettiin liian lyhyeksi niin osallistujien, kuin meidän tekijöidenkin mielestä.

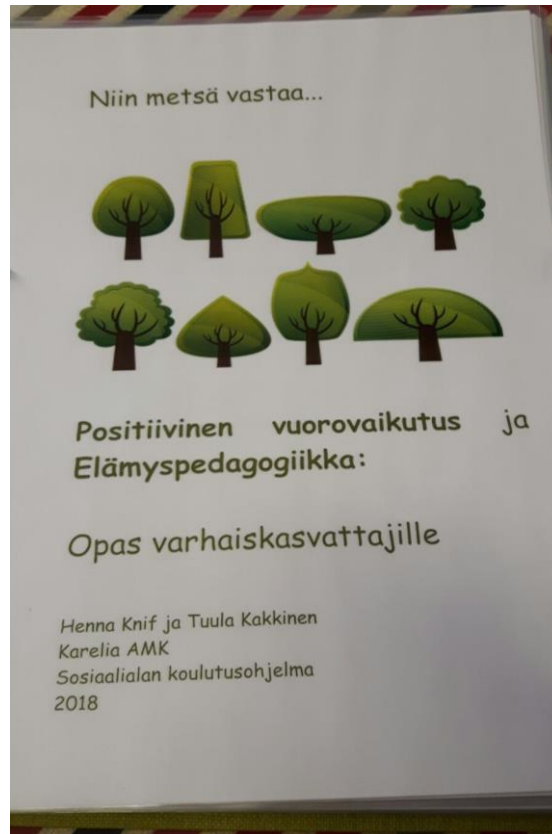
Koko työyhteisön osallistuminen toimintapäivään oli toimiva ratkaisu ja sitähän henkilöstö toivoikin. Yhteinen päivä edesauttoi yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Päivän aikana osallistujat pääsivät työskentelemään sellaisten työkavereiden kanssa, joiden kanssa eivät muutoin töitä tee, eri tiimistä johtuen. Koko ryhmän paikalla olo saattoi tuoda hiljaisemmille jäsenille tunteen, etteivät uskalla puhua, mutta kivikeskustelu -harjoite (Dunderfelt 2015, 45) auttoi tähän.

Pedagogisen dokumentoinnin lomakkeen käyttö paljastui vaativaksi. Käytännön askareet veivät liikaa aikaa lomakkeen käytöltä, eikä rakoa sen täyttämiseen tahtonut yksinkertaisesti löytyä. Olosuhteetkin vaikeuttivat paperisen lomakkeen täyttöä: satoi lunta, paperi kastui ja siihen oli vaikea kirjoittaa. Toki olisimme voineet miettiä tämän paremmin etukäteen, mutta muu työ vei enemmän aikaa. Pohdimmekin, olisiko yksi henkilö, joka olisi keskittynyt pelkästään havainnointiin ja lomakkeen täyttöön, ratkaissut tilanteen. Toisaalta saimme valokuvauksen avulla runsaasti aineistoa, vaikkei lomaketta paljoa käytettykään.

Itse emme kokeneet päivän tunnelmaa kiireiseksi, eikä päivän aikana osallistujista välittynyt meille sellaista tunnetta, mutta loppupalautteessa kiireen tuntu tuli ilmi. Tällaiseen tulee kiinnittää erityistä huomioita tämänkaltaisissa tilaisuuksissa. Harjoitteiden purkamisiin varasimme aikaa ja osallistujilta varmistettiin, jäikö mielen päälle jotain. Elämyspedagogiikan toimintaympäristönä toimii luonto ja olimmekin suurimman osan päivästä ulkona luonnossa. Koko päivän ulkona oloinen koettiin kuitenkin joidenkin osallistujien mielestä hieman rajuksi, joten tätä täytyy myös pohtia tällaisia tapahtumia järjestettäessä. Tuleeko taukoja lisätä vai siirtää osan harjoitteista sisälle? Onnistuvathan jotkut harjoitukset sisälläkin. Toki olimme osallistujia informoineet vaatetuksesta ja ulkona olosta ja päivän aikana myös sisätiloissa tapahtuvaa toimintaa oli mukana, niin harjoitteiden kuin ruokailun ja taukojenkin merkeissä.

Menetelmäopasta (kuva 7) ja fiiliskortteja tehdessämme pohdiskelimme, olisiko työyhteisöä voinut osallistaa vielä niiden kehittelyyn esimerkiksi ulkoasuun tai harjoituksiin liittyen. Kohdentuuhan opas juuri heidän käyttöönsä. Päädyimme kuitenkin tekemään oppaan ja kortit itse, juurikin työyhteisön esiintuoman työn kiireisyyden ja kuormittavuuden vuoksi. Olimmehan jo osallistaneet heitä päätöskyselyllä, ja kortit olivat alun perin työyhteisön toive. Osa oppaassa olevista harjoituksista ovat myös työyhteisölle toimintapäivän kautta tuttuja, mikä asettaa kynnyksen niiden käyttöönottoon matalammaksi.

Vaikka tekemämme opas ja fiiliskortit on suunnattu varhaiskasvattajille, voi sen sisältöä hyödyntää harjoitteita soveltamalla myös muiden asiakasryhmien kanssa. Opasta voi soveltaa myös varhaiskasvattajien arkeen ja ohjata harjoitteita soveltaen lapsille päivähoidossa.



Kuva 7 Opas varhaiskasvattajille

Kävimme esittelemässä oppaan ja fiiliskortit työyhteisölle maaliskuussa 2018 alussa. Esittelytilaisuuteen pääsi osallistumaan kahdeksan työyhteisön jäsentä. Heidän ensireaktionsa oppaasta oli positiivinen; kansio koettiin helppolukuiseksi ja sen sisältämät kuvat täydensivät kokonaisuutta. Myös kansion jäsennelty sisältö ja selkeä sisällysluettelo keräsivät kiitosta. Nauraen työyhteisön jäsenet tarkastivat, että löytyyhän kansista ohjeet Korikävely -harjoitukseen: he aikoivat laittaa "vahingon kiertämään". Fiiliskorttien kaksipuoleisuus oli työyhteisölle positiivinen yllätys ja he kommentoivat korttien jäävän varmuudella käyttöön päiväkodin arkeen – niin aikuisten, kuin lastenkin kanssa tapahtuvaan toimintaan. Korttien kuvapuolet koettiin jopa merkittävämmiksi, kuin tekstipuoli.

Ideoita korttien käyttämiseen alkoi lentelemään työyhteisön jäsenten suista; tiimipalaverissa heti ensi viikolla, vanhempainilloissa, lasten kanssa tuokiolla, seuraavassa tyhy-päivässä.

Konkreettisten työkalujen herättämä innostus tuntui meistä tekijöistä hyvältä: Ensireaktion perusteella uskomme oppaan ja fiiliskorttien jäävän aidosti elämään päiväkodin arkeen mukaan. Prosessia olisi voinut jatkojalostaa pyytämällä työyhteisöltä tietyn ajan kuluessa virallisen palautteen työkalujen toimivuudesta ja siitä, kuinka paljon työyhteisö on niitä käyttänyt ja millä tavoin ne ovat työyhteisöllä olleet käytössä. Ja erityisesti, ovatko päiväkodin kasvattajayhteisön jäsenet kokeneet työkalut hyödyllisiksi omassa työssään.

11.3 Luotettavuus ja eettisyys

Koska opinnäytetyömme oli toiminnallinen opinnäytetyö ja kasaantui kokonaisuudeksi jatkuvassa vuoropuhelussa päiväkodin työyhteisön kanssa, on mielestämme merkittävää tarkastella luotettavuutta ja eettisiä kysymyksiä erityisesti varhaiskasvatushenkilöstön eettisten periaatteiden pohjalta. Vaikka opinnäytetyömme keskittyy henkilöstön välisiin vuorovaikutussuhteisiin, emme voi kiistää ristiriitaisten suhteiden vaikuttavuutta lapsiin. Lastentarhanopettajien liitto korostaakin eettisissä periaatteissaan erityisesti suhdetta lapseen ja aikuisen roolia esimerkkinä toimimisessa. Vaikka nämä eettiset periaatteet ovat nimetty koskemaan lastentarhanopettajia, koemme, että yhtä lailla niiden on tarkoitus koskettaa kaikkia varhaiskasvatuksen kentällä työskenteleviä. Varhaiskasvatuksen ammattilaisen tulisi tarkastella omaa toimintaansa ja osata myös hyväksyä erehtyvyys osana yhteisöä. Työyhteisön toiminnan tulisi olla kunnioittavaa, avointa ja rehellistä. (Lastentarhanopettajien liitto 2005, 5–7.)

Kaikki ammatillinen toiminta linkittyy jollakin keinolla toisiin ihmisiin ja siksi onkin hyvä sisäistää ajatus, että eettisyys on aina osa ammatillista toimintaa ja eettinen osaaminen osa asiantuntijuutta.

Ammattietiikka tarkoittaa jokaisen ammattialan yhtenevää näkemystä siitä, millaiset toiminta- ja käytöstavat ovat oikeita ja toivottavia sekä millaiset väärä ja vältettävä (Juujärvi, Myyry & Pesso 2007, 10–13). Meille opiskelijoille luotettavuus ja eettisten periaatteiden mukaan toimiminen oli luonteva osa toiminnallisen opinnäytetyön prosessia. Teimme yhteistyötä ison työyhteisön kanssa, joten erityisen tärkeäksi koimme sen, että emme antaneet omien näkemystemme työyhteisön asioista tai siihen kuuluvista jäsenistä vaikuttaa työskentelyymme yhteisön kanssa. Toimeksiantajamme toive oli, että työyhteisö esiintyy läpi prosessin anonyyminä ja tätä me opiskelijoina kunnioitimme huomioimalla erityisen tarkasti vaitiolo- ja salassapitovelvollisuudet.

11.4 Oppimisprosessi ja ammatillinen kasvu

Meidän kohdallamme työskentely työparina toimi hyvin, koska olemme tehneet aiemminkin paljon tehtäviä yhdessä. Tämän vuoksi työskentelytapamme olivat jo vakiintuneet ja työskentely oli helppoa. Työskentelymme sisälsi paljon reflektointia ja ajatustenvaihtoa. Työparityöskentelyssä oli myös omat haasteensa kuten esimerkiksi yhteisten aikataulujen löytäminen. Työn aikatauluttaminen ja suunnitelmallisuus osoittautuivatkin todella tärkeäksi osaksi työskentelyämme ja niiden ansiosta työskentely eteni aikataulussa.

Opinnäytetyöprosessin aikana syventyivät niin teoreettinen tieto, kuin käytännön monivaiheisuus. Vaikka elämyspedagogiikka onkin kulkenut matkassamme koko opiskelujen ajan, syventyivät sen teoriaosaaminen ja sen hyödyt entisestään. Prosessin aikana vahvistui myös käsitys siitä, että toiminnalliset elämyspedagogiset menetelmät ovat hyödyllinen ja toimiva väline niin vuorovaikutukseen kuin sitä kautta työhyvinvoinnin tukemiseen. Työmäärästä huolimatta toimintapäivän järjestäminen oli prosessista se osa, josta koimme oppineemme merkittävän paljon. Suunnitelmamme oli hyvä jo siinä vaiheessa, ennen kuin olimme käyneet konkreettisesti paikassa, jossa toimintapäivä toteutui. Kun pääsimme paikanpäälle, huomasimme että se, mikä toimii paperilla, ei toimi luonnossa.

Edes muokattunakaan suunnitelma ei ollut särmätön itse toimintapäivänä: sää yllätti, aikataulu yllätti ja tekemisen paljous yllätti. Joustavuus, muuntautumis- ja nopea reaktiokyky olivat avainasemassa, kun toimintapäivää ohjasimme – näiden kolmen elementin puuttuminen ohjaajina toimiessamme olisi saanut aikaan kaaoksen.

Opinnäytetyöprosessissa meitä motivoi kiinnostava aihe sekä toimeksiantajan ja erityisesti työyhteisön tarve ja halu aiheeseen. Molemmilla opinnäytetyön tekijöillä luonto on toiminut koko opintojen ajan voimavarjoa antavana elementtinä ja ollut aktiivinen osa elämää. Tästä syystä uskomme juuri luonnon käyttämisen opinnäytetyömme merkittävänä elementtinä olleen meillä tekijöillä se asia, joka kantoi prosessimme vaikeinakin hetkinä meitä saavuttamaan päätepisteen. Kiireisen arjen ja kuormittavan työn lomassa puhtaan luonnon ja raittiin ilman merkitys kokonaisvaltaista hyvinvointia tukevana pilareina saattaa herkästi jäädä ajatuksissa sivummalle. Siksi me opiskelijoina koimme tärkeäksi viedä työyhteisön konkreettisesti toisenlaiseen ympäristöön, kuin missä he pääsääntöisesti työtään tekevät. Samalla toivomme kylväneemme varhaiskasvattajiin pienen ajatussiemenen siitä, mitä kaikkea niin työyhteisön- kuin lastenkin kanssa voi luonnossa tehdä ja kokea.

Lähteet

- Ahonen, L. 2015. Varhaiskasvattajan toiminta päiväkodin haastavissa kasvatustilanteissa. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, Kasvatustieteiden yksikkö. Tampere: Juvenes print.
- Airaksinen, T. & Vilkkä, H. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Auvinen, A-M. & Liikka, P. 2015. Osallistamisen käsikirja. Hämeenlinna: Suomen eOppimiskeskus ry.
<https://www.slideshare.net/eOppimiskeskus/osallistamisen-ksikirja>
 7.4.2018
- Borgelin, H. & Kekäläinen, P. 2010. Seikkailun kevät - Työssä jaksamista tukeva toimintakokonaisuus Kuopion kaupungin lastensuojelun perhetyöntekijöille. Opinnäytetyö. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/24763/Borgelin_Kekalainen.pdf?sequence=1 4.10.2017.
- Colliander, A., Ruoppila I., & Härkönen, L-K. 2009. Yksilöllisyys sallittu Moninaisuus voimaksi työpaikalla. Juva: PS-Kustannus.
- Daavitsainen, R., Kiiski, E. & Karppinen, J. 2007. Elämyspedagogiikka ammatillisena lisäkoulutuksena. Teoksessa Karppinen, S, J.A. & Latomaa, T. (toim.) Seikkaillen elämyksiä. Seikkailukasvatuksen teoriaa ja sovelluksia. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 169.
- Dunderfelt, T. 2015. Kuuntele ja tule kuulluksi. HELSINKI: Helsingin seudun kauppakamari.
- Grönfors, M. 2007. Havaintojen teko aineistonkeräyksen menetelmänä. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 151–162.
- Hakanen, J. 2014. Onnellinen työssä? 8½ kysymystä työn imusta. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.) Positiivisen psykologian voima. Juva: PS-Kustannus
- Halonen, M. & Laitinen, T. 2011. ”Jokaisella ihmisellä tulisi oikeus olla oman elämänsä ihanin” Minä olen ihana -pienryhmätoiminta seitsemäsluokkalaisille tytöille. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/33813/Halonen%20Minna%20ja%20Laitinen%20Taina.pdf?sequence=6> 31.1.2018.
- Heikkinen, H. 2007 Toimintatutkimus- toiminnan ja ajattelun taitoa. Toimintatutkimus- enemmän kuin tutkimusta? Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 201–202.
- Impropaatti, 2017. Impro on yhdessä tekemistä. Improharjoituksia.
http://www.impropaatti.net/materiaali_impro.html 31.1.2018

- Jaakkola T, Kataja J, Liukkonen J. 2011. Ryhmä liikkeelle. Toiminnallisia harjoituksia ryhmän kehittämiseksi. Juva: PS-kustannus
- Juujärvi, S., Myyry, L. & Pesso, K. 2007. Eettinen herkkyyys ammatillisessa toiminnassa. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Kaivola, T. 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Kangasniemi, J., Reitti, M. & Sillanpää-Reitti, T. 2009. Luonto- ja elämysliikunta. Seinäjoki: Opetushallitus ja Koululiikuntaliitto.
- Karila, K. & Nummenmaa, A. 2011. Keskustelut osana varhaiskasvatustyötä. Teoksessa Nummenmaa, A. & Karila, K. (toim.). Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa. Helsinki: WSOY, 11–21.
- Karppinen, J.A. S. 2005. Seikkailullinen vuosi haastavassa luokassa. Oulun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Etnografinen toimintatutkimus.
- Kemppinen, P. & Rouvinen-Kemppinen, K. 1998. Vuorovaikutuksen aarrearkku. Vinkkejä kasvattajille. Vantaa: Kustannusvalmennus P. & K. Oy.
- Kimmo, P. 2013. Taidelähtöinen dialogioppimisen prosessi – Taidetuokioilla päiväkodin vuorovaikutusta ja hyvinvointia edistämässä. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Pro Gradu -tutkielma.
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/40947/taidelah.pdf?sequence=1> 6.10.2017.
- Kokkonen, A. 2018. Koulu ei ole keinoton! Kuinka Mikkelissä saatiin kouluissa esiintyvien aggressiotilanteiden määrä vähenemään? Luento Lieksan lukiolla Pienen ja vähän isommankin lapsen aggressiivisuus - koulutuksessa 30.1.2018.
- Kopakkala A, 2011. Porukka, Jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita.
- Lajunen, K., Andell, M. & Ylenius-Lehtonen, M. 2016. Tunne- ja turvataitoja lapsille. Helsinki: THL.
- Latomaa, T. & Karppinen, J.A. S. 2010. Elämys, kokemus- teoriaa ja käytäntöä. Teoksessa Latomaa, T & Karppinen J.A. S. (toim.) Seikkaillen elämyksiä 2, Elämyksen käsitehistoriaa ja käytäntöä. Tampere: Lapin yliopistokustannus.
- Leinonen, L. 2015. Ohjaussuunnitelma ja tarvittavat välineet. Seikkailuleiri. 21.5.2015. <http://seikkailuleiri.blogspot.fi/> 31.1.2018.
- Marin, A., 2017. Kiitos kaveruudelle- vuorovaikutus ja tunnetaitojen ohjaajan käsikirja, Kuopio: Liikekirjapaino.
- Marks, D. 2013. Physical Disability. Teoksessa Davies, M. (toim.) The Blackwell Companion To Social Work (4). New Jersey: Wiley-Blackwell, 167-174.
- Mast, 2018. Ryhmäyttämisopas.
<http://www.mastohjaus.fi/pdf/Ryhmayttamisopas.pdf> 29.1.2018.
- Mattila, K-P. 2007. Arvostava kohtaaminen. Arjessa, auttamistyössä ja työyhteisössä. Juva: PS-kustannus.
- Mikkola, P. & Nivalainen, K. 2009. Lapselle hyvä päivä tänään – näkökulmia 2010-luvun varhaiskasvatukseen. Saarijärvi: Pedatiето.
- Niemi, T., Nietosvuori, L. & Virikko, H. 2006. Hyvinvointialan viestintä. Helsinki: Edita.

- Nikkilä, J. & Paasivaara, L. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.
- Nummenmaa, A. 2011. Keskustelu osaamisena. Teoksessa Nummenmaa, A. & Karila, K. (toim.). Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa. Helsinki: WSOY, 39–60.
- Nurmi, H. 2016. Työuupumuksen itsehoito. Kuinka kierrän karikot. Helsinki: Duodecim.
- Ojala, M., Venninen, T., Mäkitalo, A-R. & Vilpas, B. 2009. Löytöretkellä omaan työhön. Kehittämistä ja tutkimista päiväkodin arjessa. http://www.socca.fi/files/94/Loytoretkella_omaan_tyohon_kehittamista_paivakodin_arjessa.pdf 6.9.2017
- Opetushallitus. 2016. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Arvoperusta. http://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf 29.1.2018
- Opetushallitus. 2017. Varhaiskasvatus. http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/varhaiskasvatus 19.8.2017.
- Penttilä, J. 2000. Elämyspedagoginen tiimipäivä työyhteisön kehittämisvälineenä. Pirkanmaan ammattikorkeakoulu. Elämyspedagogiikan erikoistumisopinnot. Päättötyö. <http://www.piellokas.fi/paattot.htm> 16.2.2018.
- Ratas, S. 2011. Elämyspedagogiset harjoitteet Harjoiteosio Outward Bound Finland ry:n Elämyspedagoginen ohjaaminen –teokseen. http://www.outwardbound.fi/tiedostot/Kirjallisuus/Opinnaytetyo_Sini_Ratas.pdf 22.8.2017.
- Rytikangas, I. 2011. Kehity ja jaksa tiimissä. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2017. Työhyvinvointi. <http://stm.fi/tyohyvinvointi> 20.10.2017
- Sutinen, P. 2007. Seikkailukasvatus- ihmelääke ongelmiin? Teoksessa Karppinen, S, J.A. & Latomaa, T. (toim.) Seikkaillen elämyksiä. Seikkailukasvatuksen teoriaa ja sovelluksia. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Säyrylä, S. & Vääräsmäki, J. 2014. Työssäjaksaminen ja eettinen stressi varhaiskasvatustyössä. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Varhaiskasvatustieteen kandidaatintutkielma. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/43329/URN:NBN:fi:ju-201405071632.pdf?sequence=1> 8.4.2018
- Tampereen aikuiskoulutuskeskus, 2012. ENO-ennakoiva ohjaus työelämässä-verkostohanke. Työelämän sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot. https://www.takk.fi/fileadmin/user_upload/pdf/hankkeet_pdf/ENO_Ka_sikirja_010212.pdf 29.1.2018
- Telemäki, M. 1998b. Johdatus seikkailukasvatuksen teoriaan. Julkaisusarja B:11. Oulu: Oulun yliopiston Kajaanin opettajankoulutusyksikkö.
- Telemäki, M. 1998a. Kurt Hahn ja elämyspedagogiikka. Teoksessa Lehtonen, T. (toim.) Elämän seikkailu- näkökulmia elämyksellisen ja kokemuksellisen oppimisen kysymyksiin. Jyväskylä: Atena kustannus Oy.
- Telemäki, M. & Bowles, S. 2001. Seikkailukasvatuksen teoria ja käytäntö osa 1. Julkaisusarja B:15. Oulu: Oulun yliopiston Kajaanin opettajankoulutusyksikkö.

- Tiirikainen, K. 2016. Ujon urakirja. Keinoja työelämän sosiaalisiin tilanteisiin. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy—Juvenes print.
https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1 7.4.2018
- Tolvanen, T. 2014. Päiväkodin kasvattajatiimin keskustelut. Yhteistyö moniammatillisessa tiimissä. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Pro Gradu -tutkielma.
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/96097/GRADU-1411377807.pdf?sequence=1> 30.9.2017.
- Vanhustyön keskusliitto, 2015. VAHVIKE- ryhmä- ja viriketoiminnan aineistopankki. https://vahvike.fi/sites/default/files/perussivu-pdf/Tarinahieronta_0.pdf 31.1.2018
- Vauhtimimit, 2012. Yhteispiirustus. Myönteisen vuorovaikutuksen työkalupakki.
<http://vuorovaikutuspakki.blogspot.fi/2013/04/yhteispiirustus.html> 31.1.2018
- Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vilka, H. 2006. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Varhaiskasvatuslaki. 2015. 36/1973.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/197300361> 9.8.2017.
- Wahlstedt, A. 2010. Prosessimallinnus.
http://www.jyvaskyla.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/jyvaskyla/embeds/jyvaskylawwwstructure/58839_Liite_4_Prosessimallinnus_v2_0.pdf 6.10.2017.
- Wallin, K. 2000. Reggio Emilia ja lapsen sata kieltä. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Tutkimuslupahakemus



TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Haen/haemme lupaa suorittaa opinnäytetyöhön liittyvä tutkimus

Opinnäytetyön aihe: Niin metsä vastaa... - Elämyspedagogiikka varhaiskasvattajien vuorovaikutuksen tukena

Tutkimuksen toteutuspaikka/-yksikkö:

Tutkimuksen:

- a) kohde/kohdejoukko: Päiväkodin henkilökunta
- b) aineiston keruumenetelmä: Alku- ja loppukyselyt, havainnointi
- c) aineiston keruun ajankohta: 15.10. – 30.11.2017

Opinnäytetyön ohjaaja/t:


Kirsi Lindlöf


Antti Raekorpi

Työelämäohjaaja:


Tuula Kakkinen

15 / 10 2017


Tuula Kakkinen


Henna Knif

LITTEET: - toimeksiantosopimus

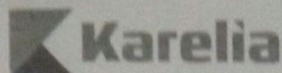
Opinnäytetyön toimeksiantosopimus: Tuula Kakkinen



OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIAOTOSOPIMUS
Tämä sopimus soveltuu käytettäväksi ainoastaan sellaisen opinnäytetöiden yhteydessä, joita ei toteuteta ammattikorkeakoulun ulkopuolisen rahoituksen hankkeissa.

Toimeksiantaja	Nimi (osin, yritys) Yhteystiedot (yhteyshenkilö, puhelin, sähköposti) Ti	
Tekijä	Nimi Tuula Kakkinen Katuosoite [redacted] Puhelin [redacted] Suoritettava tutkinto Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, Sosionomi (AMK)	Opiskelijanumero 19007 Postinnumero [redacted] Postitoimituspaikka [redacted] Sähköpostiosoite tuula.kakkinen@edu.karelia.fi Ryhmätunnus STSAK15
Karelia-ami	Yhteyshenkilön nimi (Ohjaaja) Kirsi Lindlöf Toimituspaikka ja osoite Tikkariintie 9, 00100 (000910) Puhelin 0923447952	Tehtävänimike Lehtori Sähköpostiosoite kirsi.lindlof@karelia.fi
Toimeksiantosopimuksen ehdot		
Ohjaus	Ohjaaja valvoo työtä ammattikorkeakoulun puolesta ja antaa työn edellyttämiä ohjeita ja neuvoja. Ammattikorkeakoulu ja Ohjaaja eivät ole konsulttivastuussa työstä.	
Dokumentointi	Karelia-amiassa toteutetaan avointa toimintakulttuuria, mikä tarkoittaa, että myös opinnäytetöiden aiheet ja tulokset avataan soveltuvin osin erillisen ohjeistuksen mukaisesti (ml. avoin julkaiseminen). Työt tehdään ammattikorkeakoulun opinnäytetyön ohjeen mukainen kirjallinen raportti, joka julkaistaan sähköisesti muodossa Thesis-verkkokirjastossa tai josta toimitetaan yksi käsitetty kappale ammattikorkeakoulun kirjastoon. Työ arkistoidaan Karelia-amiin kirjastoon sähköisesti muodossa.	
Oikeudet	Opinnäytetyön tekijänoikeudet kuuluvat tekijälle. Toimeksiantaja saa rinnakkaisen käyttöoikeuden opinnäytetyön tuloksiin. Ammattikorkeakoululla on jatkuvasti voimassa oleva oikeus hyödyntää tuloksia omassa opetuksessa ja tutkimus- ja kehittämistoiminnassaan. Sopijapuolilla on mahdollisuus sopia muita opinnäytetyön tuloksia koskevista oikeuksista kuitenkin niin, että tämän sopimuksen ehdot ja ammattikorkeakoulun muut oikeudet säilyvät voimassa.	
Keksinnöt	Jos Tekijä on osallisena keksinnössä, joka patentoidaan, mainitaan hänet yhtenä kollektiivista. Mahdollisesta keksintökorvauksesta sovitaan erikseen noudattaen ensisijaisesti Toimeksiantajan tai niiden puuttuessa ammattikorkeakoulun keksintöohjeen linjauksia. Opinnäytetyön tai sen osan julkaiseminen tai hyödyntäminen ei saa vaarantaa sen tai sen osan suojaamista patentilla tai hyödyllisyysmallilla.	
Vastuut	Opinnäytetyön tulos toimitetaan sellaisena kuin se on. Tekijä tai ammattikorkeakoulu eivät anna tuloilleen takuuta eikä vastaa sen soveltuvuudesta toimeksiantajan tarpeisiin. Sopijapuolet ovat vastuussa toisilleen sopimusrikkomuksen aiheuttamista välittömistä vahingoista. Vastuun epätyminen edellyttää tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella aiheutettua sopimusrikkomusta.	
Lisäksi sovitaan:		
Salassapito	Ohjaajalla ja opinnäytetyön Tekijällä on salassapitovelvollisuus työn aikana esille tulleista luottamuksellisten asioista viiden vuoden ajan. Toimeksiantajan tulee tarkistaa, että julkaistava opinnäytetyö ei sisällä salassa pidettäviä aineistoja. Tarvittaessa käytetään erillistä salassapitosopimusta.	
Tämä sopimus on laadittu kolme (3) saman sisältöistä kappaletta, yksi (1) kullekin sopimuksen osapuolelle. Sopimus perustuu ammattikorkeakoulun hyväksymään opinnäytetyösuunnitelmaan ja se astuu voimaan allekirjoitushetkellä.		
Toimeksiantaja	Paikka ja päivämäärä [redacted] 15.10.2017	Allkirjoitus [signature]
Tekijä	[redacted] 15.10.2017	[signature]
Karelia-ami		[signature]

Opinnäytetyön toimeksiantosopimus: Henna Knif



OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIAOTOSOPIMUS
Tämä sopimus soveltuu käytettäväksi ainoastaan sellaisten opinnäytetöiden yhteydessä, joita ei toteuteta ammattikorkeakoulun ulkopuolisen rahoituksen hankkeessa.

Toimeksiantaja	Nimi (esim. yritys) [REDACTED] Yhteystiedot (yhteyshenkilö, puhelin, sähköposti) [REDACTED] Työn aihe Niin mersä vastaa - Elämyspedagogiikka varhaiskasvatustien vuorovaikutuksen tukena	
Tekijä	Nimi Henna Knif Katuosoite [REDACTED] Puhelin [REDACTED] Suoritettava tutkinto Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto; Sosionomi (AMK)	Opiskelijanumero 1500180 Postinumero [REDACTED] Postitoimipaikka [REDACTED] Sähköpostiosoite henna.knif@edu.karelia.fi Ryhmätunnus STSAK15
Karelia-amk	Yhteyshenkilön nimi (Ohjaaja) Kirsi Lindlöf Toimipaikka ja osoite Tikkariinne 9 80200 Joensuu Puhelin 0503447953	Tehtävänimike Lehtori Sähköpostiosoite kirsi.lindlof@karelia.fi
Toimeksiantosopimuksen ehdot		
Ohjaus	Ohjaaja valvoo työtä ammattikorkeakoulun puolesta ja antaa työn edellyttämiä ohjeita ja neuvoja. Ammattikorkeakoulu ja Ohjaaja eivät ole konsulttivastuussa työstä.	
Dokumentointi	Karelia-amkissa toteutetaan avointa toimintakulttuuria, mikä tarkoittaa, että myös opinnäytetöiden aineistot ja tulokset avataan soveltuvin osin erillisen ohjeistuksen mukaisesti (ml. avoin julkaiseminen). Työstä laaditaan ammattikorkeakoulun opinnäytetyön ohjeen mukainen kirjallinen raportti, joka julkaistaan sähköisessä muodossa Thesys-verkkokirjastossa tai josta toimitetaan yksi kansitettu kappale ammattikorkeakoulun kirjastoon. Työ arkistoidaan Karelia-amk:n kirjastoon sähköisessä muodossa.	
Oikeudet	Opinnäytetyön tekijänoikeudet kuuluvat tekijälle. Toimeksiantaja saa rinnakkaisen käyttöoikeuden opinnäytetyön tuloksiin. Ammattikorkeakoululla on jatkuvasti voimassa oleva oikeus hyödyntää tuloksia omassa opetuksessa ja tutkimus- ja kehittämistoiminnassaan. Sopijaosapuolilla on mahdollisuus sopia muista opinnäytetyön tuloksia koskevista oikeuksista kuitenkin niin, että tämän sopimuksen nojalla ammattikorkeakoulun saamat oikeudet säilyvät voimassa.	
Keksinnöt	Jos Tekijä on osallisena keksintöön, joka patentoidaan, mainitaan hänet yhtenä keksijöistä. Mahdollisesta keksintökorvauksesta sovitaan erikseen noudattaen ensisijaisesti Toimeksiantajan tai niiden puuttuessa ammattikorkeakoulun keksintöohjeen linjauksia. Opinnäytetyön tai sen osan julkaiseminen tai hyödyntäminen ei saa vaarantaa sen tai sen osan suojaamista patentilla tai hyödyllisyysmallilla.	
Vastuut	Opinnäytetyön tulos toimitetaan sellaisena kuin se on. Tekijä tai ammattikorkeakoulu eivät anna tulokselle takuuta eivätkä vastaa sen soveltuvuudesta toimeksiantajan tarpeisiin. Sopijapuolet ovat vastuussa toisilleen sopimusrikkomuksen aiheuttamista välittömistä vahingoista. Vastuun syntyminen edellyttää tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella aiheutettua sopimusrikkomusta.	
Lisäksi sovitaan		
Salassapito	Ohjaajalla ja opinnäytetyön Tekijällä on salassapitovelvollisuus työn aikana esille tulleisiin luottamuksellisiin asioihin viiden vuoden ajan. Toimeksiantajan tulee tarkistaa, että julkaistava opinnäytetyö ei sisällä salassa pidettävää aineistoa. Tarvittaessa käytetään erillistä salassapitosopimusta.	
	Tämä sopimus on laadittu kolme (3) saman sisältöistä kappaletta, yksi (1) kullekin sopimuksen osapuolelle. Sopimus perustuu ammattikorkeakoulun hyväksymään opinnäytetyösuunnitelmaan ja se astuu voimaan allekirjoitushetkellä.	
	Paikka ja päivämäärä	Allekirjoitus
Toimeksiantaja	[REDACTED] 15.10.2017	[REDACTED]
Tekijä	[REDACTED] 15.10.2017	[REDACTED]
Karelia-amk		[REDACTED]

Opinnäytetyön
alkukartoituskysely
päiväkodin henkilökunnalle.
Henna Knif 1500180
Tuula Kakkinen 1500171
KARELIA AMK

Alkukartoituskysely päiväkodin tiimeille

1. Millaiseksi koette päiväkotinne henkilökunnan työhyvinvoinnin tällä hetkellä?
2. Millaista koette päiväkotinne henkilökunnan välisen vuorovaikutuksen olevan parhaimmillaan?
3. Millaista koette päiväkotinne henkilökunnan välisen vuorovaikutuksen olevan huonoimmillaan?
4. Miten toivoisitte henkilökunnan välisen vuorovaikutuksen kehittyvän juuri teidän työyhteisössänne? Entä tiimissänne?

5. Mitä elämyspedagogiikka teidän mielestänne pitää sisällään?

6. Millaisena koette elämyspedagogiset harjoitteet?

7. Mitä toiveita ja odotuksia teillä on toimintapäivään liittyen?

8. Mihin toivotte meidän erityisesti kiinnittävän huomiota?

9. Muita toiveita tai terveisiä opiskelijoille?

KIITOS VASTAUKSISTANNE 😊

TOIMINTAPÄIVÄN SUUNNITELMA, Henna ja Tuula

Pohjois-Karjala, 28.10.2017

Klo 9 – 16.30

- Aloitus (9-9.30)
- Toiminta (9.45-11.30)
- Kahvi+makkara 11.45-12.30
- Toiminta (12.30-14.30)
- Ruokailu (klo 15-16)
- Lopetus ja palaute 16-16:30

9.05-9.30. Aloitetaan FIILISKUVA-harjoituksella, Tuula. Jokaiselta varmasti löytyy taskusta kännykkä, jossa on kamera. Tai jos ei löydy niin kaverin kameraa voi varmasti lainata. Kävele luonnossa ja katsele ympärillesi rauhassa. Mieti samalla, millainen fiilis sinulla on juuri nyt, tänä lauantaiaamuna. Ota kuva jostain, puusta, kasvista, taivaasta, maisemasta tai ihan mistä vaan luonnossa, joka kuvaa tämän hetkistä fiilistäsi. Kutsumme sinut takaisin, kun sen aika on. Kerrotaan kaikille omasta kuvasta ja fiiliksestä.

Mitä osallistujien mielestä on vuorovaikutus?

9.30-10.15 Kuunteleminen. Yksi tärkeä osa vuorovaikutusta. (Ja keskusteluahan harrastetaan puruissa koko ajan.)

KASVOTON JA NÄENNÄINEN VUOROVAIKUTUS Henna 9.35-9.50:

1. **KASVOTON VUOROVAIKUTUS:** PARIT A JA B ISTUVAT SELIN TOISTENSA KANSSA. **A** ALOITTAAN KERTOMAAN HAVAINTOJAAN TILASTA, JOSSA OLLAAN. **B** KUUNTELEE TÄYSIN HILJAA JA KATSE ETEENPÄIN. VAIHDETAAN VUOROJA PUOLIVÄLISSÄ. **LOPUKSI** KESKUSTELLAAN MILTÄ TUNTUI KUN PUHUJA EI NÄHNYT VASTAPUOLTA, TOINEN EI REAGINUT? MILLAISTA OLI KUUNNELLA TOISTA, MITÄ TUNTEITA HARJOITUS HERÄTTI JNE. MITÄ KAIKKEA LIITTYY KASVOTTOMAAN VUOROVAIKUTUKSEEN?
2. **NÄENNÄINEN VUOROVAIKUTUS:** JATKETAAN SAMAN PARIN KANSSA KASVOTUSTEN. **A** KERTOO **B:LLE** JOTAIN ITSESTÄÄN (kiinnostuksen kohteestaan, kodistaan, harrastuksistaan, perheestään...) **B** KUUNTELEE HILJAA. OHJAAJA ANTAA **B:LLE** OHJEITA KUINKA **B:N** TULEE TOIMIA:
 - KUUNTELE KÄDET PUUSKASSA
 - HAUKOTTELE
 - KATSELE YMPÄRILLES
 - VAIHTELE ASENTOA

- NÄPRÄÄ VAATTEITA JA PUHELINTA JNE..

KESKUSTELLAAN MILTÄ **A:STA** TUNTUI? ENTÄ **B:STÄ**? SAIKO **A:N** ASIA HUOMIOTA?
VAIHDETAAN VUOROA: **B** PUHUU JA **A** KUUNTELEE OHJAAJAN OHJEIDEN MUKAAN:

- KATSO PUHUJAA PÄÄSTÄ VARPAISIIN
- TUIJOTA SILMIIN
- NYÖKYTTELE
- TOISTELE LISÄSANOJA "NIIN", "JOO", "AHAA"
- NOUSE YLÖS JA KATSO KORKEAMMALTA

KESKUSTELLAAN: SAIKO B HUOMIOTA JA MILTÄ SE TUNTUI? MISSÄ ARKIPÄIVÄN
TILANTEISSA VUOROVAIKUTUS TOISEN KANSSA VOI OLLA NÄENNÄISTÄ? (Marin, A. 2017,
36)

9.50-10.15 SOKKOVIESTI Tuula (koskettaminen, luottamus)

Neljä ryhmää. Ollaan jonossa, muut sokkona, viimeinen ohjeistaa suullisesti merkityn reitin suullisesti.

Lopuksi jaetaan kokemuksia parin kanssa harjoituksesta. Miltä tuntui kun olla toisen ohjattavana puheen avulla eikä toista nähnyt? Entä kosketuksen avulla ohjattavana? Oliko turvallinen olo? Missä tilanteissa saattaisi olla ohjattavana pelkän puheen avulla näkemättä? Entä missä tilanteessa pelkkä kosketus riittää?

KIVIKESKUSTELU: KOKO RYHMÄN HARJOITE, JOSSA KAIKKI SAAVAN PUHEENVUORON JA SAMALLA HARJOITELLAAN PALAUTTEEN ANTAMISTA 10.15-10.40 Henna

Ollaan ringissä. Keskellä ringiä on kaunis kivi. Päättämme, että puheenaihe on **"viihdyn työssäni koska.... kehittäisin kuitenkin.....mutta silti työni on mukavaa koska...** eli hampurilaispalautteella (mitä hyvää-mitä kehitettävää-muuta hyvää). Tavoitteena on, että jokainen harjoittelee oman näkemyksen sanomistapaa, muut harjoittelevat kuuntelemista. Se kenellä kivi on, puhuu. Keskeyttää ei saa, vaan kuuntelijoiden on tarkoitus kiireettömässä ilmapiirissä muodostaa syvällinen käsitys toisen puheen takana olevasta kokemuksesta. Lopetettuaan puhuja asettaa kiven takaisin keskelle, josta seuraava ottaa sen itselleen. Puhuminen jatkuu 10-20 min, jonka jälkeen keskustellaan harjoituksesta.

10.40-11.00 Tunteet.

RUUHKA 10.40-10.50: Tuula

1. TERVEHTIMINEN RUUHKASSA

- KÄVELLÄÄN SIKIN SOKIN TILASSA. TOISET OVAT A-HENKILÖITÄ JA TOISET B-HENKILÖITÄ. A JA B TERVEHTIVÄT TOISIAAN "RUUHKASSA". OHJAAJA ANTAA TUNNETILOJA (ALAKULONIN, VIHAINEN, SURULLINEN, HUOLETON, YLPEÄ JA NÖYRÄ, PELOKAS JA RAUHALLINEN, HERMOSTUNUTJA TYINYI. MYÖS VALTA- ASETELMIA KUTEN JOHTAJA/ALAMAINEN, UPPORIKAS/RUTIKÖYHÄ)

2. KESKUSTELU SIANSAKSAXI

- NYT KOHDATESSAAN A JA B HENKILÖT JÄÄVÄT KESKUSTELEMAAN ERI TUNNETILOISSA SIANSAKSAXI. LOPUKSI KESKUSTELLAAN: MILLAISIA TUNTEITA OLI HELPPU/VAIKEA ESITTÄÄ? ENTÄ VASTAANOTTAAXI? MILLAISISSA TILANTEISSA TUNTUI, ETTÄ HENKILÖT KOHTASIVAT?

RIKKINÄINEN VIESTI: TUULA JA HENNA 10.50-11.10

Yksi vapaaehtoinen. Lukee tarinan ja painaa sen mieleensä. Kertoo seuraavalle sisääntulijalle, joka painaa mieleensä kaikki- kertoo seuraavalle- joka kertoo seuraavalle jne.. Lopuksi ensimmäinen lukee kaikille alkuperäisen tarinan.

Kuvaa arkea töissä, kun puhutaan selän takana/ tarinat muuttuvat matkan varrella.

Tarina

Noh, kerranhan se kävi semmonen juttu että!!

Siehän tiität, kun miula on ne kaksi mäyräkoiraa, ne Unto ja Tauno.

Niin sie muistat Taunon etkä muistahii?

No kuitenkin kun myö sillo viime lauantana oltiin koirien kanssa aamutuimaan lenkillä ja laskeuvuttiin sieltä vesitornin mäeltä alas ja arvuaa mitä? No arvaa arvaa!

Et arvoo kuka se siinä Tirrinkadun risteyksessä istuskelikaan! Hitsi vie kettu!

Nii, ihan oikee ja kommee, paksuhäntänen mahottoman kommee kettu! ja sangen uteliaskin vielä!

No miehän sitten aloin kiskoa koiria siitä nurmikon yli kohti sitä Marsuntien kulmaa ja eikuvaen se kettu seurovva meitä varsin rivakasti.

Hyvä kuule, ettei melekein häntää heiluttanut!

Meidän Vanaha rouva Tauno, se kymmenenvuotias vanharouva, sehän ei siitä paljonkaan välittänyt.

Vuan Unto! Voe mahoton se meidän Unto! Se se ei oikein tiennyt, pitäsköön tuota hermostua moisesta tunkeilusta vai mittee sitä moisen eläjän kanssa oikein tekis. Unto se yskii röhösi ja korisi hermostuneena ja pyöri siinä remelissään kuin väkärä.

Ja niinhän mie kuulin siinä ku Unto ja Tauno toisilleenkin rähnättivät ja supisivat, jotta kuulemma oli joskus viime talvena lähtennä meidän kadulta yks semmonen siuhahua vai mikä se nyt on, no kuitenkin semmonen rotankokonen koira nimeltä lines, nii yhen ketun matkkaan! Aattele! Vuan enkä tiää liekkö jo miullahi päässä vikkoo, ku ymmärrän koirien puhheit! Vuan niin ne huastovat! Ka mitäpä minä oisin muuta tehnyynä, ku yritin vettää koiria kohti turvaa ja samalla huutelinkin sille ketulle että "mäne hyvä kettu sinä kottiis siitä, mäne mäne mehtään!". No, eihän se niistä miun huutoloista välittännä tuon taivaallista, eiku vain tul ja tul lähemmäs.

Noh, miulla siinä kävi jo kilin ajatukset mielessä, että niinkö se tulloo Untolle ja Taunolle nyt sitte lähtö ketun kolloon. Vuan ei! Viimeisenä keinona mie otin ja kajautin sille ketulle jotta "jo se on pirskautes, mää mäkkeen siitä!!"

Ja niivain se kuule sinnee mäkkeen läks!

11.10-11.30 Leijulauta: (Henna) Ryhmälle annetaan leijulauta, jonka avulla heidän tulee kuljettaa heidän "ryhmähenkensä" (jokin asia/esine) tietty reitti. Haastetta saa lisää, kun osa porukasta on silmät sidottuina tai puhumatta. Tarvitaan kuuntelua ja keskustelua. Millaisia tunteita heräsi?

11.30-11.45 KOSKETUSRINKI (Tuula)

Jakaudutaan kahteen ryhmään. Ensin toisen ryhmän jäsenet istuvat tuoleille, jotka on laitettu vierekkäin ringiin. Toisen ryhmän jäsenet asettuvat heidän taakseen kosketusrinkiin niin, että jokaisen takana on joku. Taustalla soi rauhallinen musiikki (luontomusiikkia) ja jos mahdollista, huoneessa on hämärää. Takana seisovat alkavat koskea/hieroa edessä oleviaan sellaisin liikkein kuin haluavat. Jonkun ajan kuluttua ohjaajan merkistä takana seisovat vaihtavat paikkaa seuraavan selän taakse, mutta jokaiseen selkään tulee säilyä kosketus vaihdettaessa, eli ote päästetään irti vasta, kun toisen käsi jo koskee selkää. Kun kaikki ovat hieroneet kaikkia sisäringissä istuvia, vaihdetaan vuoroja, jolloin äsken hierottavana ja kosketeltavana olleet seisovat nyt takaringissä. N 7,5min/ulkorinki ja 7,5m/sisärinki

11.45-12.30 MEHUA, MAKKARAA JA TIKKUPULLAA

Sanat sekaisin 12:30-12:50: (Henna) 3 joukkuetta. Kaikki joukkueet kisaavat toisiaan vastaan. Näytetään vaikka päiväkotiaiheinen sana esim. Läepi oväp = (päivälepo, tätä ei tietenkään tiedä kuin leikin vetäjä) ja kumpi arvaa tuon sanasekamelskan ensin saa pisteen. Ja sitten uusi sana.

Sanoja voi olla esim:

- uksu tessul keva =vasu keskustelu
- ähmy nerip = pienryhmä,
- kun suuppa musta vask= kasvatuskumppanuus,
- Nepa suu solli sals= lapsen osallisuus,
- tursa kuuho= kurahousut
- Väle pop äi =päivälepo
- Hot oi kam=kihomato
- Lulu ja hou=joulujuhla
- ripa uma ii=aamupiiri
- Deepi itä ima=täiepidemia
- Ule karsta=askartelu
- Alpa livä=välipala

Korikävely 12.55-13.40 purkuineen (Tuula) Annetaan ryhmälle tietty määrä koreja (limukoreja) ja heidän tehtävänään on niiden avulla yhteisyyttä tekemällä

edetä tietty matka maahan koskematta. Haastetta voi lisätä esim. niin, että osa porukasta on puhumatta tai silmät sidottuina ja muut auttavat heidät reitin läpi. Tarvitaan yhteistyötä, vuorovaikutusta-> keskustelua, kuuntelua, koskettamista ja luottamusta

Kehukävely 13.40-14.00 (Henna) Kävellään ulkona ja taustalla soi musiikki. Kun musiikki pysähtyy, otetaan lähin pari ja sanotaan hänelle hyviä asioita hänestä tänä päivänä ja yleisesti. Pari kuuntelee ja kertoo parille takaisin hänestä hyviä asioita. Musiikki jatkuu ja sen sammuessa otetaan uudet parit. Kaikki käyvät jokaisen hlön läpi.

Yhteisten sääntöjen tekeminen (Tuula) 14.00-14.30 Jokainen lähtee kävelemään luontoon ja miettii minkä säännön haluaisi työyhteisölle luotavan. Samalla hän etsii luonnosta symbolin joka sääntöä kuvastaa. Ohjaaja kutsuu kaikki paikalle ja tehdään yhteinen taulu symboleista ja jokainen sanoo oman sääntönsä. Otetaan kuva ja lähetetään heille. Kun kuva tullut perille, kaikki käyvät kirjoittamassa sääntönsä symbolin viereen.

Pekka pokka harjoitus ennen ruokaa 14.30-14.45 Henna

Istutaan ringissä. Ideana on sanoa kukin vuorollaan seuraavalle: "Olen Pekka Pokka. Pokkani pitää pimpelipom. Pitääkö sinun pimpelimpom?" Toisen tulee vastata: "Pokkani pitää pimpelipom". Ja vastaaja taas sanoo seuraavalle "Olen Pekka Pokka. Pokkani pitää..." jne. Ideana on olla nauramatta ja pitää pokka. Jos alkaa nauramaan niin tippuu pelistä pois. Jäljelle jäänyt on voittaja. Toisen voi yrittää saada nauramaan ilmein ja äänensävyin. Jos jäljelle jääneet eivät millään ala tippua pelistä pois ja pokka pitää edelleen, voi myös muutella sanoja ja keksiä kaikkea hömppää kuitenkin saman lauseen ja sanojen sisällä.

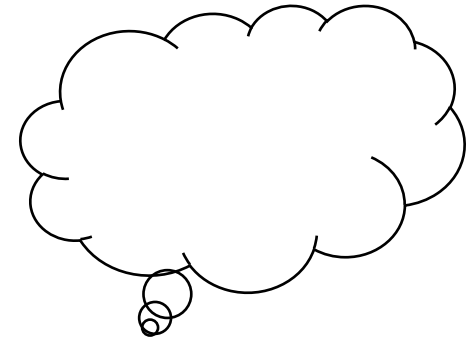
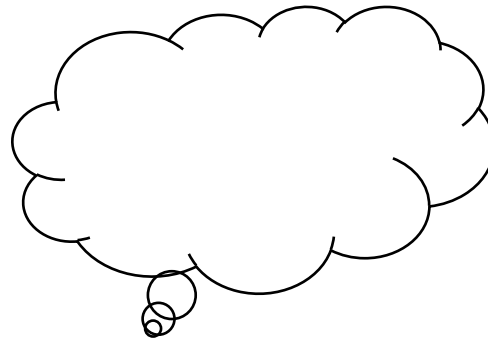
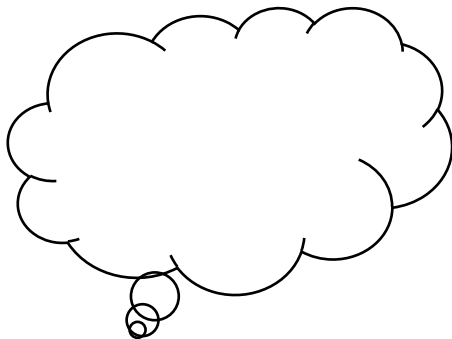
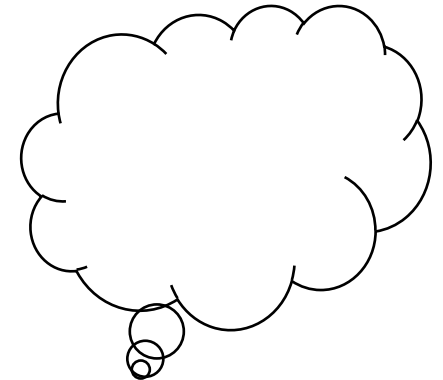
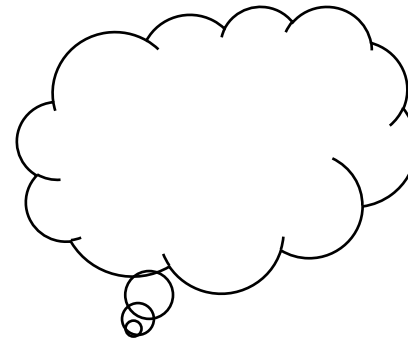
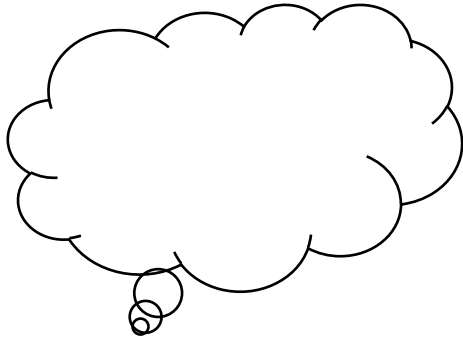
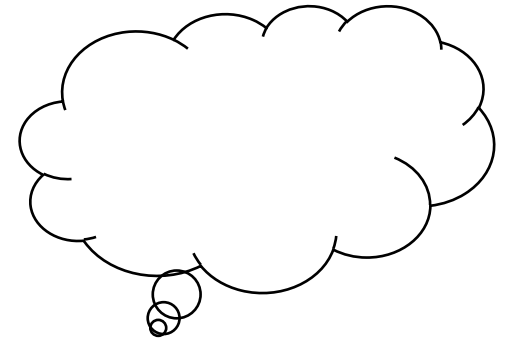
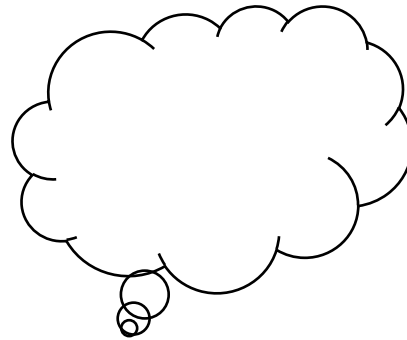
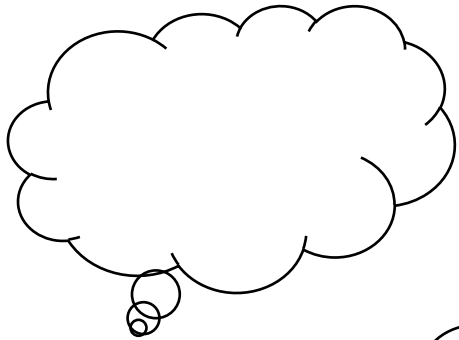
RUOKAILU 15.00-16.00

16.00-16.30 Kiitokset meidän puolestamme ja tulitikkupalaute
(jokainen antaa palautetta päivästä sen aikaa, kun tulitikku palaa)

Pedagoginen dokumentointi; havainnointilomake (kaksipuolinen)

Harjoituksen nimi:
Päivämäärä:

Toiminnan aikana kuultua:



Opinnäytetyön
päättökysely
päiväkodin henkilökunnalle.
Henna Knif 1500180
Tuula Kakkinen 1500171
KARELIA AMK

Päättökysely päiväkodin tiimeille

1. Vastasiko toimintapäivän sisältö tarpeitanne ja odotuksianne?
2. Mikä oli erityisesti hyvää?
3. Mitä olisitte toivoneet tehtävän toisin?
4. Oletteko huomanneet toimintapäivän harjoitteiden vaikuttaneen vuorovaikutustapoihin työyhteisössänne?

5. Miltä elämyspedagogiset harjoitteet tuntuivat?

6. Mitä oppimista tai millaisia havaintoja tapahtui elämyspedagogisten harjoitteiden aikana?

7. Kehitysideoita ja palautetta opiskelijoille?

KIITOS VASTAUKSISTANNE 😊

Fiiliskortit



Niin metsä vastaa...



Positiivinen vuorovaikutus ja
Elämyspedagogiikka:

Opas varhaiskasvattajille

Henna Knif ja Tuula Kakkinen
Karelia AMK
Sosiaalialan koulutusohjelma
2018

Sisällysluettelo

1	Johdanto	3
2	Aloitusharjoituksia	4
2.1	Tunne ja kuva	4
2.2	Tunne ja liike.....	5
2.3	Oma nimi ja liike.....	5
2.4	Kenkäni kertoisivat.....	5
2.5	Mielleyhtymä.....	5
3	Fiiliskortit	6
4	Kuuntelu- ja keskusteluharjoituksia.....	7
4.1	Kivikeskustelu	7
4.2	Kivikeskustelu 2.....	8
4.3	Kasvoton ja näennäinen vuorovaikutus -harjoitus	9
4.4	Rikkinäinen viesti	11
4.5	Autiosaari	13
5	Ongelmanratkaisuharjoituksia	15
5.1	Korikävely	15
5.2	Leijulauta	16
5.3	Näkymätön polku	17
5.4	Suon ylitys 1.....	18
5.5	Suon ylitys 2	19
5.6	Hämähäkinverkko	20
5.7	Sanat sekaisin.....	21
6	Luottamus- ja kosketusharjoituksia.....	22
6.1	Sokko 1	22
6.2	Sokko 2.....	23
6.3	Miinakenttä	24
6.4	Kosketusrinki	25
6.5	Kosketusrinki 2.....	26
7	Lopetusharjoituksia	27
7.1	Kehukävely	27
7.2	Kuningatar.....	28
7.3	Pekka Pokka	29
7.4	Luontotaideteos	30
7.5	Tulitikkupalaute.....	31
7.6	Hämähäkinverkko -palaute.....	31
	Lähteet	33

1. Johdanto

"Hyvä vuorovaikutus on paitsi sitä, että tulee puhelimesta puhumisen lailla kuulluksi, myös sitä, että tulee aidosti kohdatuksi. Hyvä vuorovaikutus jättää molemmille vuorovaikutuksen osapuolille hyvän olon tunteen. Molempien viesti menee perille ja molemmat tulevat ymmärretyksi."
(Kemppinen&Rouvinen-Kemppinen 1998, 3)

Niin kuin puut kansikuvassa, olemme jokainen erilaisia. Yksi on äänekas, toinen hiljainen, kolmas lyhytpinnainen, neljäs seesteisen rauhallinen. Työyhteisössä erilaisuus on rikkaus, mutta voi saada myös aikaan ristiriitoja, jotka pahimmillaan syövät työhyvinvointia. Varhaiskasvattaja toimii esimerkkinä lapsille jokapäiväisissä vuorovaikutustilanteissa. Siksi on hyvin tärkeää kiinnittää itse huomiota niin omaan kuin omaan ja työkaverin väliseen vuorovaikutukseen.

Elämyspedagoginen toiminta, jonka toimintaympäristönä toimii luonto, tähtää siihen, että yhteisöllisen toiminnan avulla voidaan ratkaista ongelmia ja saavuttaa tuloksia. Ryhmän toiminnan edistäjänä elämyspedagogiset harjoitteet edesauttavat kaikkia ryhmän jäseniä ja erityisesti kasvattavat ryhmän jäsenten positiivista suhtautumista toisiinsa.

Olemme koonneet tähän oppaaseen toiminnallisia ja elämyspedagogisia sekä positiivisen vuorovaikutuksen kehitystä ja ylläpitoa tukevia harjoitteita. Opas toimii varhaiskasvatushenkilöstön positiivisen vuorovaikutuksen sekä työilmapiirin tukena, ja sen tavoitteena on herätellä varhaiskasvattajia pohtimaan omia vuorovaikutustapoja työyhteisössä. Opas on syntynyt Karelia ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijoiden toiminnallisena opinnäytetyön tuotoksena ja se sisältää harjoitteet opiskelijoiden järjestämästä toimintapäivästä, muiden harjoitteiden lisäksi.

2. Aloitusharjoituksia

Aloitusharjoitusten tavoitteena on virittää ryhmäläiset tunnelmaan ja vähentää jännitystä. Aloitusharjoitteiden avulla ryhmäläinen voi purkaa menneen päivän tai viikon kokemuksia tai kuulumisia. Harjoitukset alustavat oman mielipiteen sanomiseen. Aloitusharjoitusten jälkeen on helpompaa aloittaa itse toiminta.

1. Tunne ja kuva

Ota kamera ja lähde kulkemaan luontoon. Katsele ympärillesi ihan rauhassa. Mieti miltä sinusta tuntuu juuri nyt. Ota kuva luonnosta sellaisesta kohdasta luonnossa, joka kuvaa tämänhetkistä tunnettasi. Se voi olla maisema, puu, kasvi tai taivas. Ihan mikä vaan! Voit myös ottaa kuvan kohdasta, joka muuten vaan miellyttää sinua juuri nyt. Käykää yhdessä ryhmän kanssa läpi jokaisen kuva ja sen hetkinen tunne.



2. Tunne ja liike

Ollaan ringissä. Jokainen sanoo vuorollaan miltä juuri nyt tuntuu ja näyttää siihen liittyvän liikkeen tai vaan liikkeen jonka haluaa juuri sillä hetkellä näyttää, vaikkapa lempiliikkeensä.

3. Oma nimi ja liike

Ollaan ringissä. Jokainen sanoo vuorollaan oman nimensä ja tekee oman lempi liikkeen tai muun haluamansa liikkeen kehollaan. Muut sanovat "Hei Maija" ja toistavat liikkeen.

4. Kenkäni kertoisivat

Ollaan ringissä. Jokainen miettii hetken, mitä hänen kenkänsä kertoisivat hänestä. Kun kaikki ovat miettineet, ensimmäinen aloittaa: Olen "Maija" ja kenkäni kertoisivat minusta että...

5. Mielleyhtymä

Osallistujat ovat pareittain. Molemmat sanovat toisilleen vuorotellen sanoja. Oman sanan tulee olla mielleyhtymä siitä mitä tulee mieleen edellisestä, toisen sanomasta sanasta. Tähän ei ole olemassa väärää mielleyhtymää, vaan kaikki on oikein!

- * KUINKA VUOROVAIKUTAN? Esittelen itseni, olen katsekontaktissa, kuuntelen toista, sanon mielipiteeni, tervehdin
- * TARVITTAVAT VÄLINEET: Kamera



3. Fiiliskortit

Fiiliskortit ovat kortteja fiilisten ja tuntemusten kertomisen avuksi. Korttien avulla voi kuvailla, vaikka juuri tämänhetkistä tunnetilaansa, menneen viikon fiiliksiä tai vaikkapa tuntemuksia työyhteisöstä tällä hetkellä. Korttien toisella puolella on luontokuva ja toisella puolella jokin tunne. Kuva ja tunne eivät millään tavalla liity toisiinsa, joten kortin käyttäjä voi valita haluaako kuvailla tuntemuksiaan kuvan vai tunteen perusteella.

Fiiliskortteja voi käyttää apuna myös ryhmätoiminnan muutoksen mittaamisessa ennen ja jälkeen toiminnan, vertailemalla tunteissa tapahtunutta muutosta.

4. Kuuntelu- ja keskusteluharjoituksia

"Kun annat toiselle ihmiselle aidon läsnäolon ja kuuntelemisen lahjan, niin silloin hän haluaa antaa minulle samanlaisen kuuntelemisen vastalahjan. Silloin meidän välillemme syntyy toistemme mielipiteitä, kokemuksia ja tarpeita kunnioittava kuuntelemisen tila, jossa me molemmat koemme tulevamme kuulluksi ja nähdyiksi." (Dunderfelt, 7)

1. Kivikeskustelu

Ollaan ringissä. Keskellä ringiä on kaunis kivi. Päätetään yhteinen puheenaihe, josta kaikki puhuvat vuorollaan. Tavoitteena on, että jokainen harjoittelee oman näkemyksen sanomistapaa, muut harjoittelevat kuuntelemista. Se kenellä kivi on, puhuu. Keskeyttää ei saa, vaan kuuntelijoiden on tarkoitus kiireettömässä ilmapiirissä muodostaa syvälinen käsitys toisen puheen takana olevasta kokemuksesta.

Lopetettuaan puhuja asettaa kiven takaisin keskelle, josta seuraava ottaa sen itselleen. Puhuminen jatkuu 10-20 min, jonka jälkeen keskustellaan harjoituksesta.

Kivikeskustelu on oiva harjoite myös ristiriitatilanteessa. Kivikeskustelun ideana on, että jokainen saa mahdollisuuden tulla kuulluksi. Tärkeintä on, että tunteissaan ronskeimmat ihmiset saavat mahdollisuuden ilmaista itseään keskittyneesti ja toisaalta tunteissaan pidättyväiset ihmiset saavat mahdollisuuden puhua ilman pelkoa siitä, että tulevat muiden yliajamiksi.

Harjoituksen aikana ei mahdollista ongelmaa tarvitse ratkaista, pääasia että kaikki pääsevät ääneen.



2. Kivikeskustelu 2

Kivikeskustelua voi varioida niin, että jokaisella osallistujalla on esimerkiksi 3 kiveä. Aina kun osallistuja haluaa puhua, asettaa hän yhden kiven keskelle piiriä ja puhuu muiden kuunnellessa. Kun kaikki kolme "puhekiveä" on käytetty, tulee keskustelun loppuaika keskittyä kuuntelemiseen.

- * KUINKA VUOROVAIKUTAN? Kivikeskustelussa kuuntelen, annan puheenvuoron, kerron oman mielipiteeni, olen katsekontaktissa
- * TARVITTAVAT VÄLINEET: Kivi



3. Kasvoton ja näennäinen vuorovaikutus -harjoitus

5. **Kasvoton vuorovaikutus:** Parit a ja b istuvat selin toistensa kanssa. **A** aloittaa kertomaan havaintojaan tilasta, jossa ollaan. **B** kuuntelee täysin hiljaa ja katse eteenpäin. Vaihdetaan vuoroja puolivälissä. Lopuksi keskustellaan miltä tuntui, kun puhuja ei nähnyt vastapuolta, toinen ei reagoinut? millaista oli kuunnella toista, mitä tunteita harjoitus herätti jne. mitä kaikkea liittyy kasvottomaan vuorovaikutukseen?

2. **Näennäinen vuorovaikutus:** jatketaan saman parin kanssa kasvotusten. **A** kertoo **B:lle** jotain itsestään (kiinnostuksen kohteestaan, kodistaan, harrastuksistaan, perheestään...) **B** kuuntelee hiljaa.

Ohjaaja antaa **B:**lle ohjeita, kuinka **B:n** tulee toimia:

- kuuntele kädet puuskassa
- haukottele
- katsele ympärillesi
- vaihtele asentoa
- näprää vaatteita ja puhelinta jne..

Keskustellaan miltä **A:sta** tuntui? entä **B:stä**? Saiko **A:n** asia huomiota?

vaihdetaan vuoroa: **B** puhuu ja **A** kuuntelee ohjaajan ohjeiden mukaan:

- katso puhujaa päästä varpasiin
- tuijota silmiin
- nyökyttele
- toistele lisäsanoja "niin", "joo", "ahaa"
- nouse ylös ja katso korkeammalta
-

Keskustellaan: Saiko **B** huomiota ja miltä se tuntui? Missä arkipäivän tilanteissa vuorovaikutus toisen kanssa voi olla näennäistä?

- * KUINKA VUOROVAIKUTAN? Olen katsekontaktissa, kuuntelen, kerron, reagoin välillä epämukavasti
- * TARVITTAVAT VÄLINEET: Ei välttämättömiä tarpeita



1. Rikkinäinen viesti

Tarvitaan yksi vapaaehtoinen, joka lukee ohjaajan antaman tarinan ja painaa sen mieleensä. Lukija kertoo tarinan seuraavalle sisääntulijalle, joka painaa mieleensä koko tarinan, hän kertoo sen taas seuraavalle- joka kertoo seuraavalle jne.. Lopuksi ensimmäinen lukee kaikille alkuperäisen tarinan.

Harjoitus kuvaa arkea töissä, kun kuullut tarinat muuttuvat matkan varrella tai puhutaan pahaa toisen selän takana.

Esimerkkitarina

Noh, kerranhan se kävi semmonen juttu että!! Siehän tiiät, kun miula on ne kaksi mäyräkoirroo, ne Unto ja Tauno. Niin sie muistat Taunon etkä muistahii? No kuitennii kun myö sillo viime lauantana oltiin koirien kanssa aamutuimaan lenkillä ja laskeuvuttiin sieltä vesitornin mäeltä alas ja arvvaa mitä? No arvaa arvaa! Et arvvo kuka se siinä Tirrinkadun risteyksessä istuskelikaan! Hitsi vie kettu! Nii, ihan oikee ja kommee, paksuhäntänen mahottoman kommee kettu! ja sangen uteliaskin vielä! No miehän sitten Minä kiskoa koiria siittä nurmikon yli kohti sitä Marsuntien kulmaa ja eikuvaen se kettu seurovvaa meitä varsin rivakasti. Hyvä kuule, ettei melekein häntää heiluttanut! Meiän Vanaha rouva Tauno, se kymmenenvuotias vanharouva, sehän ei siitä paljonkaan välittänyt. Vuan Unto! Voe mahoton se meiän Unto! Se se ei oikein tiennyt, pitäsköön tuota hermostua moisesta tunkeilusta vai mittee sitä moisen eläjän kanssa oikein tekis. Unto se yskii röhisi ja korisi hermosttunneena ja pyöri siinä remelissään kuin väkkärä. Ja niinhän mie kuulin siinä ku Unto ja Tauno toisilleenkin rähnättivät ja supisivat, jotta kuulemma oli joskus viime talvena lähtennä meiän kadulta yks semmonen siuhahua vai mikä se nyt on, no kuitenniin semmonen rotankokonen koira nimeltä Iines, nii yhen ketun matkkaan! Aattele! Vuan enkä tiiä liekkö jo miullahi päässä vikkoo, ku ymmärrän koirien puhheita! Vuan niin ne huastovat! Ka mitäpä minä oisin muuta tehnyttä, ku yritin vettä koiria kohti turvaa ja samalla huutelin sille ketulle että "mäne hyvä kettu sinä kottiis siitä, mäne mäne mehttään!". No, eihän se niistä miun huutoloista välittännä tuon taivaallista, eiku vain tul ja tul lähemmäs. Noh, miulla siinä kävi jo kilin ajatukset mielessä, että niinkö se tulloo Untolle ja Taunolle nyt sitte lähtö ketun kolloon. Vuan ei! Viimeisenä keinona mie otin ja kajautin sille ketulle jotta "jo se on pirsrules, mää mäkkeen siittä!!" Ja niivain se kuule sinnee mäkkeen läks!

- * KUINKA VUOROVAIKUTAN? Aktiivinen kuuntelu on hyvin tärkeässä osassa tässä harjoituksessa
- * TARVITTAVAT VÄLINEET: Tarina, laulu, runo



2. Autiosaari

Ryhmänne haaksirikkoutuu Tyynen Valtameren lomamatkalla. Pelastusveneisiin mahtuu ihmisten lisäksi jotain tavaraa. Pelastus kyllä koittaa ennen pitkää, mutta sitä odotellessa täytyy selviytyä oheisen "survival packin" avulla - ja totta kai kekseliäisyyden.

Keskustelkaa ryhmässänne seuraavista asioista: Mitkä seuraavat tavarat ovat tärkeimpiä henkiinjäämisen tai selviytymisen kannalta? Entä mitkä ovat vähemmän tärkeitä tavaroita? Millä eri tavoin voisitte hyödyntää tavaroita? Ryhmän tulee olla yksimielinen asiasta, joten keskustelu- ja perustelutaidot käyttöön!

Alla luettelo tavaroista:

- parranajopeili,
- transistoriradio,
- nylonköyttä,
- tummaa rommia,
- tulitikkuja,
- nenäliinoja,
- laastaria,
- ohutta rautalankaa,
- tussi,
- sudenpentujen käsikirja,
- aurinkorasvaa,
- kalaöljykapseleita,
- parsinneuloja,
- linkkuveitsi,
- maitojauhetta 1 kg

* KUINKA VUOROVAIKUTAN? Keskustelen, kuuntelen mielipidettä, ehdotan, perustelen

* TARVITTAVAT VÄLINEET: Lista välineistä, suttupaperia, kynä

6. Ongelmanratkaisuharjoituksia

1. Korikävely

Harjoituksen tavoitteena on saada kuljetettua ryhmä korien päällä kävellen etukäteen kerrottu matka. Korin päälle noustuaan ei saa enää astua maahan vaan ryhmän jäsenten tarkoituksena yhteistyössä mieltä keino, jolla he pääsevät etenemään vaaditun matkan. Korikävelyssä vaaditaan tasapainoa, kekseliäisyyttä sekä tiimityötaitoja. Tehtävää voi vaikeuttaa sitomalla muutaman henkilön silmät tai ohjeistamalla paria henkilöä olemaan kuuroja tai mykkiä.

- * KUINKA VUOROVAIKUTAN? Tässä harjoituksessa tulee keskustella, antaa ja ottaa ohjeita vastaan sekä olla fyysisessä kontaktissa toista auttaen.
- * TARVITTAVAT VÄLINEET: Limsa- tai maitokorjea, (huiveja silmien sitomiseen)



2. Leijulauta

Ryhmälle annetaan leijulauta, jonka avulla heidän tulee kuljettaa ennalta määrätty esine määrättyyn paikkaan. Esine ei saa pudota matkalla ja jos se putoaa, tulee ryhmän palata takaisin alkuun. Haastetta voi lisätä sitomalla parin ryhmäläisen silmät tai määräämällä ryhmäläisille erilaisia rooleja, kuten määräilevä, hiljainen, hysteerinen jne. Myös esineen avulla voi lisätä haastetta; vesisanko tai kananmuna tuovat tehtävään mukavaa haastetta.

Leijulauta on helppo rakentaa itse. Siihen tarvitsee vaan pyöreän muotoisen vanerinpalan ja naruja. Vanerinpalan reunoihin tehdään 8 reikää ja reikiin sidotaan eri pituisia naruja.

- * KUINKA VUOROVAIKUTAN? Harjoitus edellyttää keskustelu- ja kuuntelutaitoja, yhdessä tekemistä, ongelmanratkaisua ryhmässä sekä fyysistä läheisyyttä
- * TARVITTAVAT VÄLINEET: Leijulauta sekä ohjaajan päättämä esine leijulaudan päälle.



3. Näkymätön polku

Ohjaaja suunnittelee etukäteen maahan ruudukon, jossa on 20 ruutua ja "polku" sen halki. Ensimmäinen ruudukko on toisella puolella ja viimeinen toisella puolella.

Ryhmäläiset asettuvat viivan taakse riviin ruudukon eteen. Ruudukossa kulkee "näkymätön polku", joka alkaa jostain etummaisen sivun ruudusta ja loppuu johonkin ruutuun kauimmaisella sivulla. Seuraava ruutu on aina kosketuksessa edelliseen eli ruudukossa edetään eteen, taakse, sivuille ja viistosti sivuille. Jokainen ryhmäläisistä menee vuorollaan jonosta ruudukkoon yrittäen päästä sen läpi. Ohjaaja seuraa muistilapustaan reitin etenemistä ja sanoo "oikein" ryhmäläisen astuttua oikealle ruudulle ja "väärin", jos ruudun ollessa väärä. Niin kauan kuin ryhmäläinen astuu oikeille ruuduille, hän saa jatkaa ruudulta toiselle. Ryhmäläisen astuessa väärään ruutuun, hän joutuu jonon perälle.

Muun ryhmän tehtävänä on auttaa ja neuvoa ruudukossa kulkevaa. Näkymätöntä polkua etsitään askel kerrallaan ja uusi yrittäjä joutuu aloittamaan aina alusta ja muistelemaan koko reitin alusta alkaen muun ryhmän antaessa neuvoja. Tehtävä on suoritettu, kun oikea polku on löydetty ja jokainen ryhmäläinen on kulkenut sen läpi toiselle puolelle.

- * KUINKA VUOROVAIKUTAN? Näkymätön polku harjoituksen tavoitteena on saada ryhmä toimimaan ja kommunikoimaan yhdessä sekä auttamaan toisiaan, joten keskustelu, kuunteleminen sekä ohjeiden antaminen ja vastaanottaminen ovat tärkeässä asemassa.
- * TARVITTAVAT VÄLINEET: Ei tarvittavia välineitä, polun voi piirtää maahan esimerkiksi kepillä.



4. Suon ylitys 1

Ryhmälle annetaan muutama lankun pätkä, määrä riippuu ryhmän koosta. Ryhmäläiset kuvittelevat eteensä ison suon ja heidän tavoitteena on ylittää suo yhteistyötä tehden ja lankkujen avulla liikkuen. Kukaan ryhmäläisistä ei saa poistua lankunpätjän päältä, mutta lankkuja saa liikutella.

5. Suon ylitys 2

Ryhmälle annetaan peitto, lakana tai muu vastaava väline. Ryhmän tavoitteena on ylittää kuviteltu suo tätä apuvälinettä käyttäen niin, että kukaan ryhmäläinen ei saa poistua alustan päältä tehtävän missään vaiheessa. Harjoitus voidaan toteuttaa myös kilpailuna usean ryhmän kesken. Harjoitusta voidaan muunnella niin, että osa ryhmästä on mykkiä, kuuroja tai sokeita.

- * KUINKA VUOROVAIKUTAN? Suon ylitys- harjoituksissa ollaan hyvin läheisessä fyysisessä kontaktissa toiseen, keskustellaan, annetaan ohjeita ja otetaan niitä vastaan. Tehdään tiivistä yhteistyötä.
- * TARVITTAVAT VÄLINEET: Ensimmäiseen harjoitukseen laudan pätkiä, toiseen peitto tai lakana. Huiveja silmien sitomiseen.



6. Hämähäkinverkko

Kahden puun väliin on tehty hämähäkinverkko naruista tai köydestä. Tavoitteena on, että ryhmä pääsee hämähäkinverkon läpi koskematta seittiin. Mikäli joku ryhmäläisistä koskee seittiin, tulee kaikkien aloittaa tehtävä alusta. Yhtä seitin aukkoa saa käyttää vain kerran. Ryhmäläiset saavat auttaa toisiaan, mutta seitin läpi mentyään, toiselle puolelle ei saa enää palata. Tehtävää voi haastaa lisäämällä siihen aikarajan tai niin, että osa porukasta on sokkoja, mykkiä tai kuuroja.

Verkkoa rakentaessa tulee huomioida, ettei seitin läheisyydessä ole esimerkiksi kiviä tai kantoja. Verkossa olevat aukot kannattaa tehdä erikokoisiksi.

- * KUINKA VUOROVAIKUTAN? Tässä harjoituksessa tehdään tiivistä yhteistyötä keskustelemalla ja toisen mielipidettä huomioimalla. Tehtävässä ollaan myös kosketuksessa toiseen.
- * TARVITTAVAT VÄLINEET: Köyttä tai narua



7. Sanat sekaisin

Jaetaan ryhmä tasajoukkueisiin. Kaikki joukkueet kisaavat toisiaan vastaan. Näytetään vaikka päiväkotia aiheinen sana esim. Läepi oväp = (päivälepo, tätä ei tietenkään tiedä kuin leikin vetäjä) ja kumpi arvaa tuon sanasekamelskan ensin saa pisteen. Ja sitten uusi sana.

Sanoja voisi olla esim:

- uksu tessul keva =vasu keskustelu
- ähmy nerip = pienryhmä,
- kun suuppa musta
vask= kasvatuskumppanuus,
- Nepa suu solli sals= lapsen osallisuus,
- tursa kuuho= kurahousut
- Väle pop äi =päivälepo
- Hot oi kam=kihomato
- Lulu ja hou=joulujuhla
- ripa uma ii=aamupiiri
- Deepi itä ima=täiepidemia
- Ule karsta=askartelu
- Alpa livä=välipala

* KUINKA VUOROVAIKUTAN? Keskustelen yhdessä, teen ryhmätyötä

* TARVITTAVAT VÄLINEET: Sekaisin olevia sanoja

7. Luottamus- ja kosketusharjoituksia

Koskettamisella ja kosketetuksi tulemisella on keskeinen merkitys ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Kosketus tuntuu pahalta, jos se on kovakouraista. Hellä, lämmin kosketus sen sijaan tuntuu useimmista meistä hyvältä. Läheinen kontakti toiseen ihmiseen vahvistaa kumppaneiden välistä tunnesidettä. Arjen kohtaamisissa vuorovaikutuskumppania kätellään ja taputetaan olalle. Surullista kumppania lohdutetaan halaamalla, ja suuttumusta ilmaistaan kosketusta välttelemällä. (papunet 2017)

1. Sokko 1

Muodostetaan ryhmiä, joissa on tasaluku henkilöitä. Ollaan jonossa, muut sokkona, mutta viimeinen ohjeistaa suullisesti merkityn reitin suullisesti. Nopeimmin reitin sokkona selvinnyt joukkue voittaa. Lopuksi jaetaan kokemuksia ryhmän kanssa harjoituksesta. Miltä tuntui olla yhden henkilön ohjattavana puheen avulla eikä toista nähnyt? Oliko turvallinen olo? Missä tilanteissa saattaisi olla ohjattavana pelkän puheen avulla näkemättä? Entä miltä tuntui ohjeistaa muita, kun he olivat sokkona?



2. Sokko 2

Koko ryhmän tavoitteena on kulkea ohjaajan näyttämää reittiä niin, että kaikilla muilla on silmät sidottuna, paitsi jonon viimeisellä. Ryhmäläiset eivät saa puhua tai äännellä muutoin, vaan jonon viimeinen ohjaa ryhmää etukäteen sovituin kosketuksin. Jono etenee niin, että viimeinen antaa edellä olevalle merkin, joka viestittää sen eteenpäin, kunnes viesti on kulkenut ensimmäiselle, joka toimii merkin mukaisesti.

Ryhmä pohtii yhdessä sovitut merkit ennen tehtävän alkua. Jos ryhmä on iso, viestin kulkemiseen menee useita sekunteja. Jonon viimeistä henkilöä voi vaihtaa kesken tehtävän ja ryhmästä voidaan valita yksi tai useampi turvahenkilö, jotka ovat avustamassa sokkona kulkijoita.

Ohjaaja aloittaa helposta maastosta vaikeuttaen sitä tehtävän edetessä. Lopuksi keskustellaan miltä tuntui olla ohjaajana tai ohjattavana.

- * KUINKA VUOROVAIKUTAN? Näissä harjoituksissa ollaan kosketuksessa toiseen ja harjoitus vaatii hyvän ryhmätyöskentelyn lisäksi myös luottamusta toiseen ja keskustelutaitoja.
- * TARVITTAVAT VÄLINEET: Huiveja silmien sitomiseen

3. Miinakenttä

Ulos rajatulle alueelle laitetaan kartioita, "miinoja". Ryhmäläiset ovat pareittain, joista toinen on silmät sidottuna. Näkevän parin tulee ohjeistaa sokkona oleva pari alueen toisesta päästä toiseen päähän miinoihin koskematta. Jos sokkona oleva koskee miinaan, tulee tehtävä aloittaa alusta. Tehtävää voi haastaa niin, että toinen pari lähtee kentän toisesta päästä ja toinen toisesta. Näkevälle voi antaa erilaisia vuorovaikutustyyplejä, kuten ystävällinen, tympääntynyt, vihainen, äkkipikainen, kiireinen. Lopuksi keskustellaan miltä tuntui olla ohjattavana, ohjaajana ja miltä erilaiset vuorovaikutustyyli tuntuivat.

- * KUINKA VUOROVAIKUTAN? Tässä harjoituksessa tulee antaa ohjeita sokolle pelkästään puheella, välillä epämukavillakin tyypleillä. Ohjeistettavan tulee ottaa ohjeet vastaan ja hänen tulee pyrkiä luottamaan ohjeiden antajaan. Tarvitaan yhteistyötä ja luottamista.
- * TARVITTAVAT VÄLINEET: Pieniä kartioita, huiveja silmien sitomiseen



4. Kosketusrinki

Kosketusringissä osallistujat saavat valita itselleen vapaavalintaisesti parin. Parista toinen asettuu istumaan ja toinen jää seisomaan parinsa taakse. Kosketusringissä teemana on selänpesu; pesijä saa miettiä, minkä tuoksuisella saippualla pesee juuri parinsa selän ja miksi ja kertoa pestävälle tämän. Selänpesun aloitetaan lempeällä suihkulla selkää hivellen, selkä pestään pehmeällä sudilla hieman voimakkaammin hieroen ja seuraavaksi karkeammalla vielä vähän voimakkaammin hieroen. Lopuksi pestään juuriharjalla, sormenpäillä hieromalla. Välillä selkää huuhdellaan kovalla suihkulla kovemmin hivelemällä, välillä hyvin lempeällä hellemmin hivellen. Viimeisenä pestään hartiat oikein kunnolla hartioihin taputtelemalla ja sen jälkeen selkä huuhdellaan vielä kokonaan molemmilla käsillä sivellen. Istujat saavat viimeiseksi vielä ravistella kunnolla viimeisetkin vesipisarot pois. Rooleja vaihdetaan, jolloin pesijästä tulee pestävä.

5. Kosketusrinki 2

Jakaudutaan kahteen ryhmään. Ensin toisen ryhmän jäsenet istuvat tuoleille, jotka on laitettu vierekkäin ringiin. Toisen ryhmän jäsenet asettuvat heidän taakseen kosketusrinkiin niin, että jokaisen takana on joku. Taustalla soi rauhallinen luontomusiikki. Takana seisovat alkavat koskea/hieroa edessä oleviaan sellaisin liikkein kuin haluavat. Jonkun ajan kuluttua ohjaajan merkistä takana seisovat vaihtavat paikkaa seuraavan selän taakse, mutta jokaiseen selkään tulee säilyä kosketus vaihdettaessa, eli ote päästetään irti vasta, kun toisen käsi jo koskee selkää. Kun kaikki ovat hieroneet kaikkia sisäringissä istuvia, vaihdetaan vuoroja, jolloin äsken hierottavana ja kosketeltavana olleet seisovat nyt takaringissä.

- * KUINKA VUOROVAIKUTAN? Kosketan toista niin kuin haluaisin itseäni kosketettavan
- * TARVITTAVAT VÄLINEET: Tuoleja tai muu paikka, jossa voi istua ringissä.
Toiseen harjoitukseen musiikkia



8. Lopetusharjoituksia

1. Kehukävely

Kävellään ulkona ja taustalla soi musiikki. Kun musiikki pysähtyy, otetaan lähin pari ja sanotaan hänelle positiivisia asioita hänestä tänä päivänä ja yleisesti. Pari kuuntelee ja kertoo parille takaisin hänestä positiivisia ja hyviä asioita. Musiikki jatkuu ja sen sammuessa otetaan uudet parit. Kaikki käyvät jokaisen henkilön läpi.

- * KUINKA VUOROVAIKUTAN? Harjoituksessa katsotaan toista silmiin ja keuhataan. Kehuttava kuuntelee keskeyttämättä. Lopuksi yhteistä keskustelua.
- * TARVITTAVAT VÄLINEET: Musiikkia

2. Kuningatar

Kävellään tilassa ja rauhallinen luontomusiikki soi taustalla. Tilan reunalla on kaunis "kuningattaren tuoli". Musiikin lakatessa yksi ryhmäläisistä menee tuoliin istumaan. Jokainen käy vuorotellen kuningattaren luona kertomassa hänelle positiivisia asioita hänestä. Kun kaikki ovat käyneet kuningattaren luona, musiikki jatkuu. Seuraavan kuningattaren vuoro on, kun musiikki jälleen lakkaa.

- * KUINKA VUOROVAIKUTAN? Tässä annetaan toiselle positiivista palautetta ja katsotaan silmiin. Vastaanottaja kuuntelee keskeyttämättä.
- * TARVITTAVAT VÄLINEET: Tuoli, rauhallista musiikkia



3. Pekka Pokka

Ollaan ringissä. Ideana on sanoa kukin vuorollaan seuraavalle: "Olen Pekka Pokka. Pokkani pitää pimpelipom. Pitääkö sinun pimpelimpom?" Toisen tulee vastata: "Pokkani pitää pimpelipom". Ja vastaaja taas sanoo seuraavalle "Olen Pekka Pokka. Pokkani pitää..." jne. Ideana on olla nauramatta ja pitää pokka. Jos alkaa nauramaan niin tippuu pelistä pois. Jäljelle jäänyt on voittaja. Toisen voi yrittää saada nauramaan ilmein ja äänensävyin. Jos jäljelle jääneet eivät millään ala tippua pelistä pois ja pokka pitää edelleen, voi myös muutella sanoja ja keksiä kaikkea hömppää kuitenkin saman lauseen ja sanojen sisällä.

Huom! Harjoitus kannattaa tehdä, kun porukka jo tuntee toisensa vähän ja ilmassa on väsymystä, silloin leikki toimii odotetulla tavalla ja kaikilla on hauskaa!

- * KUINKA VUOROVAIKUTAN: Katson silmiin, pelleilen, pidän hauskaa, nauran yhdessä



4. Luontotaideteos

Jokainen lähtee kävelemään luontoon ja miettii minkä säännön haluaisi työyhteisölle luotavan. Samalla hän etsii luonnosta symbolin joka sääntöä kuvastaa. Ohjaaja kutsuu kaikki paikalle ja tehdään yhteinen taulu symboleista ja jokainen sanoo oman sääntönsä. Otetaan kuva ja lähetetään heille. Kun kuva tullut perille, kaikki käyvät kirjoittamassa sääntönsä symbolin viereen.

- * KUINKA VUOROVAIKUTAN? Tässä harjoituksessa toimitaan niin yksin kuin yhdessä. Kuunnellaan kun toinen kertoo symbolistaan ja haluamastaan säännöstä. Mahdollisesti keskustellaan vielä yhdessä.
- * TARVITTAVAT VÄLINEET: Luonnon materiaalit



5. Tulitikkupalaute

Jokainen ryhmäläinen ottaa tulitikun, sytyttää sen ja antaa suullista palautetta tulitikun palamisen ajan. Kun tikku on palanut, on seuraavan vuoro.

6. Hämähäkinverkko -palaute

Ollaan piirissä. Yksi ryhmäläisistä aloittaa sitomalla langan pään sormeensa ja heittämällä kerän eteenpäin kertoen samalla jonkin positiivisen tai negatiivisen asian jostain yhdessä koetusta tilanteesta. Positiiviselle ja negatiiviselle on omat lankakeränsä. Harjoitus kannattaa aloittaa negatiivisista asioista. Lankakerää heitellään piirissä jäseneltä jäsenelle satunnaisessa järjestyksessä, jokainen kietoo omalla vuorollaan langan sormensa ympärille, jolloin langasta muodostuu verkko. Ohjaaja vaihtaa palautelangan väriä kun katsoo tilanteen olevan sopiva.

- * KUINKA VUOROVAIKUTAN? Harjoitukset vaativat rohkeutta antaa niin positiivista kuin myös negatiivista palautetta. Muiden tulee kuunnella keskeyttämättä, kun toinen antaa palautetta. Lopuksi kaikki voivat keskustella yhdessä.
- * TARVITTAVAT VÄLINEET: Ensimmäiseen harjoitukseen tulitikkuja, toiseen lankakerä

Pitäkää seuraava palaveri luonnossa, nuotion äärellä. Tehkää yhdessä tikkupullataikina valmiiksi, keskustelkaa asioista kivikeskustelulla ja antakaa palautetta hämähäkinverkkopalautteella. Pieniä, mutta niin suuria asioita työyhteisölle.

Näin teette tikkupullataikinan Marttojen mukaan:

3 desilitraa vehnäjauhoa

$\frac{1}{2}$ teelusikallista suolaa

2 ruokalusikallista sokeria

2 teelusikallista leivinjauhetta tai 1 teelusikallinen kuivahiivaa

$\frac{1}{2}$ teelusikallista kardemummaa

1 $\frac{1}{2}$ desilitraa maitoa

Sekoittakaa kuivat aineet keskenään. Lisätkää joukkoon maito ja kardemumma. Taikinasta leivotaan n. 20 cm mittaisia ja sormen paksuisia pötköjä. Pötkö kieritetään sormenpaksuisen puutikun ympäri niin, että päät jäävät kierteen sisään - näin pulla pysyy tikussa koko paistamisen ajan. Kierrokset kannattaa tehdä niin harvaan, että pulla pystyy kohoamaan paistuessaan. Paistakaa pullaa riittävän etäällä nuotiosta palamisen välttämiseksi. Pullan kypsymisessä menee n. 15-20 minuuttia ja kypsän pullan tunnistaa siitä, että se irtoaa tikusta helposti.

Nauttikaa pulla hunajan, mansikkahillon ja kahvin kera.



Lähteet

- Dunderfelt, T. 2015. Kuuntele ja tule kuulluksi. HELSINKI: Helsingin seudun kauppakamari
- Kangasniemi, J., Reitti, M., & Sillanpää-Reitti, T., 2009. Luonto- ja elämysliikunta, Seinäjoki: Opetushallitus ja Koululiikuntaliitto
- Leinonen, L. 2015. Ohjaussuunnitelma ja tarvittavat välineet. Seikkailuleiri. 21.5.2015. <http://seikkailuleiri.blogspot.fi/> 31.1.2018
- Marin, A., 2017. Kiitos kaveruudelle- vuorovaikutus ja tunnetaitojen ohjaajan käsikirja, Kuopio: Liikekirjapaino
- Martat, 2018. Tikkupulla. <https://www.martat.fi/reseptit/tikkupulla/> 31.1.2018
- Mast, 2018. Ryhmäyttämisoas. <http://www.mastohjaus.fi/pdf/Ryhmayttamisopas.pdf> 29.1.2018
- Mielenterveysseura, 2011. Hyvinvoiva oppilaitos. Mielen hyvinvoinnin opetus- ja koulutusaineisto toisen asteen oppilaitoksille. https://www.mielenterveysseura.fi/sites/default/files/materials_files/hyvinvoiva_oppilaitos.pdf 20.1.2018
- Papunet, 2017. Tuntoaisti vuorovaikutuksessa. <http://papunet.net/tietoa/tuntoaisti-vuorovaikutuksessa> 22.1.2018
- Kulttuuriyhdistys Väristys ry. 2011. Luovuutta. Taide- ja kulttuurikasvatuksen menetelmäopas monikulttuuriseen nuorisotoimintaan. http://siperia.info/luovuutta_opas_nettiin.pdf 31.1.2018
- Telemäki, M. & Bowles, S. 2001. Seikkailukasvatuksen teoria ja käytäntö osa 1. Julkaisusarja B:15. Oulu: Oulun yliopiston Kajaanin opettajankoulutusyksikkö.

Tampereen aikuiskoulutuskeskus, 2012. ENO-ennakoiva ohjaus työelämässä-verkostohanke. Työelämän sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot. https://www.takk.fi/fileadmin/user_upload/pdf/hankkeet_pdf/ENO_Kasikirja_010212.pdf 29.1.2018

Vanhustyön keskusliitto. 2015. VAHVIKE- ryhmä- ja viriketoiminnan aineistopankki. https://vahvike.fi/sites/default/files/perussivu-pdf/Tarinahieronta_0.pdf 31.1.2018

Vauhtimimit, 2012a. Palautteen anto. Myönteisen vuorovaikutuksen työkalupakki. <http://vuorovaikutuspakki.blogspot.fi/search/label/palautteen%20anto> 29.1.2018

Vauhtimimit, 2012b. Yhteispiirustus. Myönteisen vuorovaikutuksen työkalupakki. <http://vuorovaikutuspakki.blogspot.fi/2013/04/yhteispiirustus.html> 31.1.2018

Toimeksiantajan arviointi

██████████

Varhaiskasvatuksen aluejohtaja

p. ██████████

Kakkinen Tuula

Knif Henna

ARVIONTI

Hennan ja Tuulan suunnittelema ja toteuttama toimintapäivä oli oikein onnistunut. Kaikkiin päivän tehtäviin eivät kaikki osallistuneet, mutta päivästä kokonaisuutena kuului vain positiivista palautetta. Toteutus oli ammattimaista ja ennalta hyvin suunniteltua. Toimintapäivä vastasi hienosti työyhteisön tarpeeseen. Yksittäisenä kehittämiskohteena voisin mainita reagoinnin korikävelystä frisbee-radalla, kun radalle tuli yllättäen pelaajia. Tehtävän jatkaminen herätti osallistujissa keskustelua erityisesti turvallisuusasiana.

Raportissa tuli ilmi, että paljon Henna ja Tuula olivat muuttaneet suunnitelmia päivän aikana. Tällainen toiminnan arviointi ja asioihin reagointi samalla hetkellä on jo erityisen hyvää ammattitaitoa. Toiminta jatkui koko päivän ajan jouhevasti, eikä osallistujille välittynyt ohjaajien suunnitelmien muutokset tai pohdinnat, miten toimintaa olisi järkevä muuttaa. Hyvä!

Raportti oli hyvin kirjoitettua, selkeää ja etenevää tekstiä. Päiväkodin osalta anonyymiyys säilyi mielestäni hyvin. Jäin pohtimaan turvallisuuden reflektointia kirjallisessa työssä. Turvallisuutta on toki työssä tuotu esiin, mutta jos jotain kehitettävää on raportinkin osalta sanottava, niin tällainen kokoava pohdinta olisi yksi.

Kaiken kaikkiaan sekä toimintapäivä että raportti olivat mielestäni erittäin onnistuneita.

Kiitos teille vielä!